# Special Investigations Unit

## Annual Report
## 2000-2001

102-01838/

# Contents

Page

Message from the Director 1

Part I:
About the Special Investigations Unit

History and Role of the SIU 4
The Adams Report and the Renewal of the SIU 8
SIU Operations 12

Part II:
The Year in Review

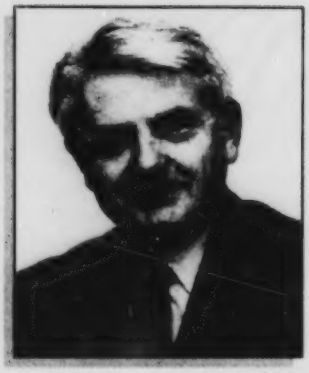
Highlights of the Year Ending March 31, 2001 17
Investigations in 2000-2001 22
Towards the Attainment of New Standards 25
Financial Expenditures 26

Part III:
Looking Forward 27

Appendices

A: SIU Organization Chart 29
B: Selected Staff Profiles 30
C: Excerpt from the Ontario Police Services Act, 1990, Part VII, SIU, Related Order in Council and Regulation 673/98 31

*Ce document est disponible en français*



# Message from the Director

It is a privilege for me to present the annual report of the Special Investigations Unit (SIU or the Unit) for the fiscal year ending March 31, 2001.

This is the SIU's first annual report and its timing is very significant. The report follows a decade comprised of eight years of controversy and two years of renewal since the creation of the Unit in 1990. The renewal process commenced with implementation of the 1998 recommendations of the Honourable George Adams, Q.C., recommendations that were based upon consultations with all stakeholders. Renewal was supported by a new Regulation, which better defined the relationship between the police and the SIU. Substantially increased funding provided the resources to implement the recommended changes. In the belief that the current state of the SIU can only be understood in the context of its past, a very brief review of the years preceding the last fiscal year has been included in this report.

In the past, the SIU was a lightning rod for controversy because of high, often conflicting expectations of the police and the community at large. The absence of a clear definition of rights and responsibilities along with limited resources fuelled this controversy. My immediate goal on being appointed Director in January 1999, was to use the opportunity presented by the Government, in the form of the new Regulation and increased budget, to reduce the level of discord and to moderate the adversarial stance of some stakeholders towards the SIU and its investigations. Just as important as the tangible aspects of renewal were our outreach efforts made through a variety of communications initiatives. The aim of this outreach was to assure all parties, police officers and civilians alike, that *SIU investigations will be carried out to the highest possible professional standards and they will be treated with the utmost dignity and fairness throughout.*

Since Mr. Adams' recommendations were put into effect in January 1999, the collective energy of the SIU staff has been devoted to increasing the capacity and competence of the Unit to fulfill its mandate. In the past two and a half years, the Unit has been renewed through: a much enlarged and highly qualified staff of investigators and forensic technicians; new training programs of every relevant nature; new premises, complete with state-of-the-art forensic identification facilities and equipment; and new vehicles, fully equipped to conduct investigations throughout the province. I am very pleased to report that all of these improvements were made within budget.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

The staff of any organization is crucial to its success and the staff of the SIU require special mention. The Unit now employs approximately seventy personnel, over eighty-five percent of whom are new to their jobs since January 1999. All hiring processes conducted during the last two years were extremely competitive, attracting literally hundreds of applicants from across Ontario, Canada and beyond. As part of the Unit's commitment to transparency and the building of confidence, the SIU's selection panels have included representation from the police, the community at large and other external experts. I would like to commend every member of the SIU staff. They have performed admirably through a period of unprecedented change while striving to meet the unceasing demands placed upon the Unit, as always, in the full glare of public scrutiny.

The goal of the SIU is expressed in its recently adopted motto "Independent Investigations – Community Confidence". This goal can only be achieved with the cooperation of all parties including those for whom cooperation may understandably be the most difficult – the police. I believe the efforts made to renew the SIU are bearing fruit. Since my appointment I have sensed a growing support for, and cooperation with, the SIU and its work among Ontario's police services, at both the management and frontline officer levels. But much remains to be done. The key theme of this report is that, while implementation of the main recommendations contained in the Adams' Report strengthened the Unit's competence and capacity to effectively fulfill its mandate, the SIU will continue to consolidate those advances and, most particularly, to promote understanding and support amongst all stakeholders.

Finally, I would like to express appreciation to the many individuals – from the community and from the police – who have given me the benefit of their advice and guidance over the past two years. In particular, I would like to thank retired Deputy Chief Bob Kerr who, at a swearing in of new investigators in January 2000, presented a set of principles and expectations that have been officially adopted and are known in the SIU as the "Investigators' Creed". I believe they embody what must be the working ethos of the Special Investigations Unit if it is to achieve its goal of maintaining community confidence in Ontario's police services.

Peter A. Tinsley
Director

The staff of any organization is crucial to its success and the staff of the SIU require special mention. The Unit now employs approximately seventy personnel, over eighty-five percent of whom are new to their jobs since January 1999. All hiring processes conducted during the last two years were extremely competitive, attracting literally hundreds of applicants from across Ontario, Canada and beyond. As part of the Unit's commitment to transparency and the building of confidence, the SIU's selection panels have included representation from the police, the community at large and other external experts. I would like to commend every member of the SIU staff. They have performed admirably through a period of unprecedented change while striving to meet the unceasing demands placed upon the Unit, as always, in the full glare of public scrutiny.

The goal of the SIU is expressed in its recently adopted motto "Independent Investigations – Community Confidence". This goal can only be achieved with the cooperation of all parties including those for whom cooperation may understandably be the most difficult – the police. I believe the efforts made to renew the SIU are bearing fruit. Since my appointment I have sensed a growing support for, and cooperation with, the SIU and its work among Ontario's police services, at both the management and frontline officer levels. But much remains to be done. The key theme of this report is that, while implementation of the main recommendations contained in the Adams' Report strengthened the Unit's competence and capacity to effectively fulfill its mandate, the SIU will continue to consolidate those advances and, most particularly, to promote understanding and support amongst all stakeholders.

Finally, I would like to express appreciation to the many individuals – from the community and from the police – who have given me the benefit of their advice and guidance over the past two years. In particular, I would like to thank retired Deputy Chief Bob Kerr who, at a swearing in of new investigators in January 2000, presented a set of principles and expectations that have been officially adopted and are known in the SIU as the "Investigators' Creed". I believe they embody what must be the working ethos of the Special Investigations Unit if it is to achieve its goal of maintaining community confidence in Ontario's police services.

Peter A. Tinsley
Director

# Investigator's Creed

*In an address at the swearing in ceremony of new investigators for the Special Investigations Unit in January 2000, Toronto Police Deputy Chief Bob Kerr presented 13 points of expectations for the SIU and its investigators. Director Peter Tinsley adopted these points to form part of the training materials for all SIU investigators and to reflect the ethos of the Unit.*

## I expect you

To have the investigative skills to conduct a thorough and comprehensive investigation;

To follow the established rules and regulations and internal policies;

To set aside your personal biases and conduct an impartial and independent investigation;

To treat involved officers with respect;

When possible, to explain to the involved officers why you are doing what you are doing;

To be sensitive to the fact that the involved officers have just experienced a very traumatic experience;

To conduct a speedy investigation whenever possible;

To keep the involved police service up to date whenever possible;

To treat the involved officers the way you would expect to be treated;

To do your job to the best of your abilities;

To do everything possible to improve the working relationship between your agency and the police services of Ontario;

To challenge police agencies who are not cooperating to do so; and

To report to the respective Police Services Board, those Chiefs of Police who are not making the effort to ensure their members are complying with the *Police Services Act;* or any other agreements.

# partI

## About the Special Investigations Unit

### History and Role of the SIU

Unlike other public services policing entails the granting of extraordinary powers, including the powers to detain citizens and, when necessary to prevent death or serious injury to the public or to the police themselves, to use lethal force. In some circumstances police officers have no choice but to use such force in order to save their own lives or the lives of those they are sworn to protect. In a democratic society the granting of such powers leads directly and inevitably to a discussion of accountability.

#### Civilian oversight of policing

Both society and police work grew more complicated in the post-second world war period, and pressures for more direct oversight of law enforcement became increasingly urgent. Over the past three decades, civilian agencies for oversight of the police have been created throughout North America and around the world. Approximately 125 such organizations from jurisdictions around the world are currently represented in the International Association of Civilian Oversight of Law Enforcement. Different approaches have been taken. In some US jurisdictions the police conduct investigations under the review of civilian bodies that may have their own powers to conduct further inquiries. Other jurisdictions have established virtual stand-alone bodies with the sole responsibility to investigate incidents on behalf of the civilian community.

In Ontario civilian oversight of the police was historically in the hands of the Ontario Police Commission and local police boards; a system that relied upon the police to investigate police conduct. During the 1970's widespread concerns were raised about that system of handling civilian complaints. Such concerns, in the specific context of Toronto, were examined in The Report of the Ontario Commission into Metropolitan Toronto Police Practices, published in 1976. In 1981, the Office of the Police Complaints Commission was created. Its initial jurisdiction was limited to the Metropolitan Toronto Police Service and its mandate was oriented and restricted to police discipline under the *Police Services Act*.

In 1988 the Government of Ontario established the Task Force on Race Relations and Policing as a result of the fatal shooting by police of two black men. The report of the Task Force contained recommendations for changes in the law on the use of force by the police and on police training, as well as a recommendation to create an independent

# partI

## About the Special Investigations Unit

### History and Role of the SIU

Civilian oversight of policing

Unlike other public services policing entails the granting of extraordinary powers, including the powers to detain citizens and, when necessary to prevent death or serious injury to the public or to the police themselves, to use lethal force. In some circumstances police officers have no choice but to use such force in order to save their own lives or the lives of those they are sworn to protect. In a democratic society the granting of such powers leads directly and inevitably to a discussion of accountability.

Both society and police work grew more complicated in the post-second world war period, and pressures for more direct oversight of law enforcement became increasingly urgent. Over the past three decades, civilian agencies for oversight of the police have been created throughout North America and around the world. Approximately 125 such organizations from jurisdictions around the world are currently represented in the International Association of Civilian Oversight of Law Enforcement. Different approaches have been taken. In some US jurisdictions the police conduct investigations under the review of civilian bodies that may have their own powers to conduct further inquiries. Other jurisdictions have established virtual stand-alone bodies with the sole responsibility to investigate incidents on behalf of the civilian community.

In Ontario civilian oversight of the police was historically in the hands of the Ontario Police Commission and local police boards; a system that relied upon the police to investigate police conduct. During the 1970's widespread concerns were raised about that system of handling civilian complaints. Such concerns, in the specific context of Toronto, were examined in The Report of the Ontario Commission into Metropolitan Toronto Police Practices, published in 1976. In 1981, the Office of the Police Complaints Commission was created. Its initial jurisdiction was limited to the Metropolitan Toronto Police Service and its mandate was oriented and restricted to police discipline under the *Police Services Act*.

In 1988 the Government of Ontario established the Task Force on Race Relations and Policing as a result of the fatal shooting by police of two black men. The report of the Task Force contained recommendations for changes in the law on the use of force by the police and on police training, as well as a recommendation to create an independent

investigative body with the power to lay criminal charges when warranted.

Accordingly, in August 1990 the new *Ontario Police Services Act* was passed by the Legislature. It included provisions for the creation of the Special Investigations Unit to investigate deaths and serious injury occurring in the course of policing.

## Mandate of the SIU

The Special Investigations Unit is a civilian agency that operates on an arms-length basis from the Ministry of the Attorney General, to investigate circumstances involving the police which have resulted in serious injury, including sexual assault, or death. Under Part VII, Section 113, of the *Police Services Act*, the Director of the SIU has the sole authority to decide whether or not charges will be laid, based on the findings of a complete investigation. The Director's decisions are reported to the Attorney General.

Since January 1, 1999, SIU investigations have been conducted in accordance with Ontario Regulation 673/98. That Regulation defines, further to Section 113 of the *Act*, the rights and responsibilities of the police and the SIU in the investigative process.

The jurisdiction of the Unit is the entire province of Ontario, encompassing all municipal, regional and provincial police services, which together comprise 69 services and about 21,600 officers. While the Unit reports to the Attorney General, it investigates and makes decisions independent of government.

Ontario is unique; it is the only Canadian province and one of the few, but increasing number of jurisdictions anywhere with an independent civilian agency that has full powers and authority both to investigate and, where the evidence warrants, to charge officers with a criminal offence. In the vast majority of investigations, evidence of criminal activity is not found and no charges are laid. The role of the SIU is not necessarily to lay charges but to investigate and to assure the broader community that the conduct of the police is subject to rigorous independent scrutiny.

The independence of the SIU is reinforced in several ways by its statutory design. For example, the Director of the Unit can be neither a police officer nor a former police officer. Police officers cannot be appointed as investigators. Former police officers may be hired by the SIU, but may not work on cases relating to police services of which they were formerly members. To strengthen this independence even further, the reporting arrangement for the SIU was changed in 1993 from the Ministry of the Solicitor General, which is also responsible for the police, to the Ministry of the Attorney General.

The Special Investigations Unit is also intended to be broad-based – to be a whole community organization, rather than one that responds to the needs and concerns of only certain groups within the community. In its community outreach and in its hiring practices, the SIU seeks to ensure that the concerns of all communities are addressed. The overall goal is to increase the confidence of all of the citizens of Ontario in their police services.

## The SIU and the Rule of Law

The creation of a society based on the rule of law is one of the most significant achievements of civilization. We don't talk about it very much, but the rule of law is upheld by the police who have the power – the extraordinary power – to detain people, and where it's necessary to protect themselves or civilians, to use force. I was reminded of the power and importance of the rule of law this morning at Osgoode Hall when I was with Archbishop Tutu of South Africa, who was awarded an honorary degree by the Law Society. In his remarks, he spoke about the rule of law from the point of view of someone who lived most of his life, as his countrymen did, without the benefit of the rule of law. We have something very precious in Canada, in the rule of law, upheld by the police and respected by all of the people in all of the communities who live in Ontario.

The SIU is a civilian agency which investigates death and serious injuries arising in the course of police work. The SIU plays a crucial role in this justice system, in upholding the principle of the rule of law.

*from remarks by the Honourable James Flaherty, Attorney General, at the opening of the SIU offices, June 2000.*

## Defining serious injury

The mandate of the SIU is to investigate the circumstances of serious injuries and deaths that may have resulted from criminal offences by police officers. Section 113(5) of the *Ontario Police Services Act* states that "The Director may, on his or her initiative, and shall, at the request of the Solicitor General or Attorney General, cause investigations to be conducted into the circumstances of serious injuries and deaths that may have resulted from criminal offences committed by police officers".

While there is clear understanding of the word "death", attempts to clarify or create a

more specific definition for the term "serious injury" have caused considerable debate and have motivated some to develop their own interpretation that would substantially narrow the jurisdiction of the Unit.

The SIU's first Director, the Honourable John Osler, consulted with representatives from the Ministry of the Solicitor General and the Ontario Association of Chiefs of Police (OACP) and, with their agreement, published the below definition, which was based on the definition of "assault causing bodily harm" as it is described in the *Criminal Code of Canada*.

## What are "serious injuries"?

"Serious injuries" shall include those that are likely to interfere with the health or comfort of the victim and are more than merely transient or trifling in nature and ***will include serious injury resulting from sexual assault.*** "Serious injury" shall initially be presumed when the victim is admitted to hospital, suffers a fracture to a limb, rib or vertebrae or to the skull, suffers burns to a major portion of the body or loses any portion of the body or suffers loss of vision or hearing, or alleges sexual assault. Where a prolonged delay is likely before the seriousness of the injury can be assessed, the Unit should be notified so that it can monitor the situation and decide on the extent of its involvement.
***Honourable John Osler***

Since it was public concern over police policing themselves that prompted the creation of the SIU, the public as one of the principle stakeholders, must be consulted and included in any discussions to change the meaning of "serious injury" and thereby alter the longstanding jurisdiction of the Unit.

In his report, recognizing that this is a public policy issue and not a legal nor a medical one, the Honourable Mr. Adams wrote, "It is not practical for a police service to attempt to determine the SIU's jurisdiction in a strict legal sense before notification is effected because of the inherent uncertainty of many incidents. The issue of notification must be treated more like that of calling an ambulance – when in doubt call."▲

The Special Investigations Unit is also intended to be broad-based – to be a whole community organization, rather than one that responds to the needs and concerns of only certain groups within the community. In its community outreach and in its hiring practices, the SIU seeks to ensure that the concerns of all communities are addressed. The overall goal is to increase the confidence of all of the citizens of Ontario in their police services.

## The SIU and the Rule of Law

The creation of a society based on the rule of law is one of the most significant achievements of civilization. We don't talk about it very much, but the rule of law is upheld by the police who have the power – the extraordinary power – to detain people, and where it's necessary to protect themselves or civilians, to use force. I was reminded of the power and importance of the rule of law this morning at Osgoode Hall when I was with Archbishop Tutu of South Africa, who was awarded an honorary degree by the Law Society. In his remarks, he spoke about the rule of law from the point of view of someone who lived most of his life, as his countrymen did, without the benefit of the rule of law. We have something very precious in Canada, in the rule of law, upheld by the police and respected by all of the people in all of the communities who live in Ontario.

The SIU is a civilian agency which investigates death and serious injuries arising in the course of police work. The SIU plays a crucial role in this justice system, in upholding the principle of the rule of law.

*from remarks by the Honourable James Flaherty, Attorney General, at the opening of the SIU offices, June 2000.*

### Defining serious injury

The mandate of the SIU is to investigate the circumstances of serious injuries and deaths that may have resulted from criminal offences by police officers. Section 113(5) of the *Ontario Police Services Act* states that "The Director may, on his or her initiative, and shall, at the request of the Solicitor General or Attorney General, cause investigations to be conducted into the circumstances of serious injuries and deaths that may have resulted from criminal offences committed by police officers".

While there is clear understanding of the word "death", attempts to clarify or create a

more specific definition for the term "serious injury" have caused considerable debate and have motivated some to develop their own interpretation that would substantially narrow the jurisdiction of the Unit.

The SIU's first Director, the Honourable John Osler, consulted with representatives from the Ministry of the Solicitor General and the Ontario Association of Chiefs of Police (OACP) and, with their agreement, published the below definition, which was based on the definition of "assault causing bodily harm" as it is described in the *Criminal Code of Canada*.

## What are "serious injuries"?

"Serious injuries" shall include those that are likely to interfere with the health or comfort of the victim and are more than merely transient or trifling in nature and ***will include serious injury resulting from sexual assault.*** "Serious Injury" shall initially be presumed when the victim is admitted to hospital, suffers a fracture to a limb, rib or vertebrae or to the skull, suffers burns to a major portion of the body or loses any portion of the body or suffers loss of vision or hearing, or alleges sexual assault. Where a prolonged delay is likely before the seriousness of the injury can be assessed, the Unit should be notified so that it can monitor the situation and decide on the extent of its involvement.
***Honourable John Osler***

Since it was public concern over police policing themselves that prompted the creation of the SIU, the public as one of the principle stakeholders, must be consulted and included in any discussions to change the meaning of "serious injury" and thereby alter the longstanding jurisdiction of the Unit.

In his report, recognizing that this is a public policy issue and not a legal nor a medical one, the Honourable Mr. Adams wrote, "It is not practical for a police service to attempt to determine the SIU's jurisdiction in a strict legal sense before notification is effected because of the inherent uncertainty of many incidents. The issue of notification must be treated more like that of calling an ambulance – when in doubt call." ▲

# The Adams Report and the Renewal of the SIU

## The need for change

From its beginning the SIU has been a lightning rod for controversy. High expectations were not being met because of the lack of rules about SIU – police cooperation, limited resources at the Unit's disposal, and high turnover at the Director level – all of which contributed to concerns about the SIU's effectiveness and credibility.

The SIU depends on the cooperation of police services in its investigations. This fact is recognized in the *Police Services Act* which imposes a duty to cooperate upon all members of police services in Ontario. By the mid-1990s the SIU was firmly established yet there remained resistance to the Unit and its work in some police circles.

A number of issues relating to police cooperation were identified and included:

- delays and even refusals by witness officers to complete notebooks and attend SIU interviews;
- delays in notifying the SIU about incidents;
- allowing unauthorized persons behind police lines before the arrival of the SIU, and failing to segregate officers involved in the incident;
- statements to the media; and
- police interviewing and releasing civilian witnesses without the consent of the SIU.

Another challenge was the often intense public and media interest in investigations. It was against this background, following years of criticism and tension between the SIU and the police, that the Government of Ontario established the Adams consultation process.

## The Adams process

In the fall of 1997 the Government of Ontario appointed the Honourable George W. Adams Q.C. to consult with community and police organizations on ways to improve the relationship between the SIU and the police in three key areas:

- timely notification of incidents to the SIU by the police;
- control of the incident scene until the arrival and during the work of SIU investigators; and
- timely cooperation of the police officers involved in the incidents under investigation.

The approach taken by Adams was to look for areas of consensus and common ground, on the basis that this approach would have the most chance of acceptance and success. Adams noted that,

"...those most affected by a law must see it as fair. That perception may best be attained if those same people have a hand in fashioning the policies that will come to guide their conduct."

# The Adams Report and the Renewal of the SIU

## The need for change

From its beginning the SIU has been a lightning rod for controversy. High expectations were not being met because of the lack of rules about SIU – police cooperation, limited resources at the Unit's disposal, and high turnover at the Director level – all of which contributed to concerns about the SIU's effectiveness and credibility.

The SIU depends on the cooperation of police services in its investigations. This fact is recognized in the *Police Services Act* which imposes a duty to cooperate upon all members of police services in Ontario. By the mid-1990s the SIU was firmly established yet there remained resistance to the Unit and its work in some police circles.

A number of issues relating to police cooperation were identified and included:

- delays and even refusals by witness officers to complete notebooks and attend SIU interviews;
- delays in notifying the SIU about incidents;
- allowing unauthorized persons behind police lines before the arrival of the SIU, and failing to segregate officers involved in the incident;
- statements to the media; and
- police interviewing and releasing civilian witnesses without the consent of the SIU.

Another challenge was the often intense public and media interest in investigations. It was against this background, following years of criticism and tension between the SIU and the police, that the Government of Ontario established the Adams consultation process.

## The Adams process

In the fall of 1997 the Government of Ontario appointed the Honourable George W. Adams Q.C. to consult with community and police organizations on ways to improve the relationship between the SIU and the police in three key areas:

- timely notification of incidents to the SIU by the police;
- control of the incident scene until the arrival and during the work of SIU investigators; and
- timely cooperation of the police officers involved in the incidents under investigation.

The approach taken by Adams was to look for areas of consensus and common ground, on the basis that this approach would have the most chance of acceptance and success. Adams noted that,

"...those most affected by a law must see it as fair. That perception may best be attained if those same people have a hand in fashioning the policies that will come to guide their conduct."

Adams reported on May 14, 1998, with 25 recommendations. The recommendations addressed many of the relationship and cooperation issues that had proven to be difficult in the past. Adams found that many of those difficulties arose from a lack of adequate funding and the absence of a legal framework that clearly set out the responsibilities and duties of police officers during SIU investigations. Adams recommended that a Regulation be enacted detailing how police services and police officers must cooperate with the Unit. As well, he recommended that the Government of Ontario allocate increased resources to the SIU for staffing, training and equipment to meet operational demands, as well as police and community expectations.

# Summary of Adam's Key Recommendations

- The SIU should have the resources necessary to carry out its important mandate.
- A regulation should be adopted that:
  - lays out a detailed and clear SIU Operating Procedure;
  - provides that failure of a police officer to comply with any of its provisions is serious misconduct;
  - makes it clear that the SIU has the lead investigatory role in gathering evidence and interviewing witnesses;
  - provides that interviews of witness officers are to be done at the request of the SIU, but also allows for the possibility of delay where appropriate grounds exist;
  - provides that an unjustified failure to comply with an SIU interview request should be treated as a serious act of misconduct; and
  - requires a police chief to conduct an administrative inquiry into any incident involving the SIU, subject to the SIU's lead role, and make a report of all findings and actions taken and/or recommended to the police services board no later than 30 days following the SIU report.
- Increased resources for the SIU should address the need for more substantial training of investigators.
- The SIU, the police and community groups should meet on a regular basis to discuss general SIU-related matters.
- The tenure of the Director of the SIU should be of sufficient length to provide for effective leadership of the SIU.

## Implementation of the Adams Report

The recommendations of the Adams Report were accepted by the Government of Ontario in the fall of 1998. January 1, 1999 heralded a new beginning for the Special Investigations Unit, for three reasons:

- Based on the recommendations made in the Adams Report, Regulation 673/98 came into effect under the *Police Services Act*. The Regulation imposed various responsibilities and obligations on police services and police officers involved in an SIU investigation;
- The Government committed to providing the resources for additional staff, training and technical support commencing in the following fiscal year, beginning April 1, 1999; and
- The year began with the appointment of a new Director who was the first in the SIU's history to have a five-year tenure.

Taken together, these three changes created the foundation to improve the SIU's ability to do its job professionally and effectively, as well as to improve its relationships with both police services and communities.

## Improved capacity

Increased resources from the Government allowed the SIU to begin enhancing its capabilities and competence by hiring new staff, putting in place a training program under the direction of a training coordinator, and acquiring new equipment to support investigators and forensic technicians. For example, investigators working out of Toronto now have at their disposal all-wheel-drive vans that have been set up as computer-equipped offices in which investigators can conduct interviews wherever a witness is located.

As part of the renewal process the Unit continued to strengthen its investigative capabilities. The hiring process became highly competitive and demanding. During the 1999-2000 hiring period, for example, the Unit received over 1,800 applications. Twenty candidates were ultimately selected and sworn in on January 21, 2000. The panels that were responsible for the hiring included representatives from both police and community groups.

A training coordinator was appointed and is responsible for the continuous training of investigators, through in-house courses, courses at outsides institutions such as the Canadian and Ontario Police Colleges, and specialist courses in other countries. In the year 2000 alone, the Unit did more training than had been done in the previous decade.

## Implementation of the Adams Report

The recommendations of the Adams Report were accepted by the Government of Ontario in the fall of 1998. January 1, 1999 heralded a new beginning for the Special Investigations Unit, for three reasons:

- Based on the recommendations made in the Adams Report, Regulation 673/98 came into effect under the *Police Services Act*. The Regulation imposed various responsibilities and obligations on police services and police officers involved in an SIU investigation;
- The Government committed to providing the resources for additional staff, training and technical support commencing in the following fiscal year, beginning April 1, 1999; and
- The year began with the appointment of a new Director who was the first in the SIU's history to have a five-year tenure.

Taken together, these three changes created the foundation to improve the SIU's ability to do its job professionally and effectively, as well as to improve its relationships with both police services and communities.

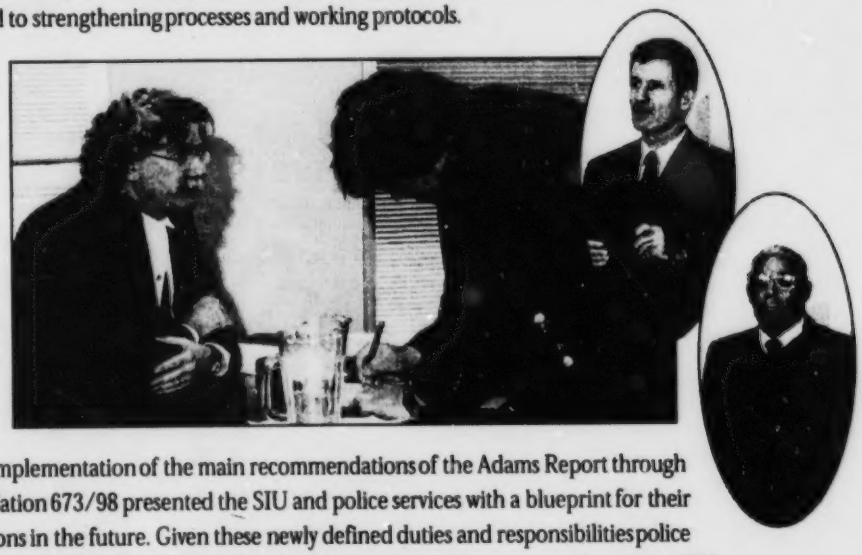
## Improved capacity

Increased resources from the Government allowed the SIU to begin enhancing its capabilities and competence by hiring new staff, putting in place a training program under the direction of a training coordinator, and acquiring new equipment to support investigators and forensic technicians. For example, investigators working out of Toronto now have at their disposal all-wheel-drive vans that have been set up as computer-equipped offices in which investigators can conduct interviews wherever a witness is located.

As part of the renewal process the Unit continued to strengthen its investigative capabilities. The hiring process became highly competitive and demanding. During the 1999-2000 hiring period, for example, the Unit received over 1,800 applications. Twenty candidates were ultimately selected and sworn in on January 21, 2000. The panels that were responsible for the hiring included representatives from both police and community groups.

A training coordinator was appointed and is responsible for the continuous training of investigators, through in-house courses, courses at outsides institutions such as the Canadian and Ontario Police Colleges, and specialist courses in other countries. In the year 2000 alone, the Unit did more training than had been done in the previous decade.

The renewal of the SIU that began in January 1999 has continued over the past two and a half years. The emphasis has been on strengthening the capacity and capabilities of the Unit to do its job in terms of facilities, staff and equipment. More recently, the focus has turned to strengthening processes and working protocols.



A swearing-in ceremony was conducted by Mr. Justice W. Wolski (centre). Community representative Mr. Bromley Armstrong C.M. O.Ont., (bottom right), and police Deputy Chief Bob Kerr (top right), also made remarks during the ceremony.

## Improved relationships

The implementation of the main recommendations of the Adams Report through Regulation 673/98 presented the SIU and police services with a blueprint for their relations in the future. Given these newly defined duties and responsibilities police services should know what is expected of them and be able to cooperate with the SIU more fully than in the past.

As part of the implementation of the new Regulation, the SIU has made special efforts to communicate with police organizations. Staff have not turned down any requests to speak at courses and events and have, in fact, been proactive about arranging to speak to specific audiences to correct misconceptions about the SIU and build understanding about its work and long-term goals. SIU staff have spoken to every police recruit graduating class since 1999 and regularly make presentations to participants of other courses at the Ontario Police College in Aylmer. As well, they make presentations to an increasing number of police foundation programs and to courses at other institutions of higher learning.

The SIU has continued its efforts to explain the new rules and to engage police services in their interpretation and implementation in a principled and practical fashion. For example, one of the more sensitive issues raised by Adams and addressed in Regulation 673/98 was partisanship in the media. Quite understandably police authorities will often wish to publicly voice support for their officers. On the other hand, the integrity of

investigations can be compromised by public statements. A key goal is to maintain both police and public confidence in the investigative process. To address these issues the Director sent a letter to all police chiefs in May 1999 suggesting an interpretation that could be used to help police services respond to media requests, while maintaining strict neutrality.

The Unit also renewed its outreach program to representatives in the community who have an interest in the SIU. One of the key messages that the Director and staff present at community meetings is the same one that is delivered to police services: with the new Regulation and increased resources, the Unit can conduct highly professional investigations and provide the effective independent review of police activities necessary for community confidence. The SIU has hosted community consultation forums and staff regularly attend various community functions. The focus of more broad-based public communication is to ensure the general public knows about the SIU and its mandate.

The SIU works with national and international organizations related to civilian police oversight. The Director is the Ontario representative on the Board of Directors for the Canadian Association for Civilian Oversight of Law Enforcement. He was a presenter at the First International Brazil-Canada Police Oversight Conference in Sao Paulo, Brazil. The Brazilian government has examined the SIU as a model for its own agency, as have other jurisdictions around the world. In April 2000, Northern Ireland Police Ombudsman Nuala O'Loan and officials from her office visited the SIU. After researching the Ontario model they were able to build on it and springboard to an even more aggressive model and more orderly implementation using the lessons learned in Ontario.

# SIU Operations

## The investigative process

In many other Canadian police oversight agencies the impetus for an investigation comes primarily from the public, in the form of public complaints. The rules governing Ontario's Special Investigations Unit are different in that it is the responsibility of the police themselves to report any incident that may warrant investigation by the SIU. Section 3 of Regulation 673/98 under the *Police Services Act* states:

***A chief of police shall notify the SIU immediately of an incident involving one or more of his or her police officers that may reasonably be considered to fall within the investigative mandate of the SIU, as set out in subsection 113 (5) of the Act.***

This clearly puts an onus on the chief of police to notify the SIU immediately of incidents that may reasonably fall within the investigative jurisdiction of the SIU. However, any member of the public, coroners, members of the media, the medical profession generally and lawyers may also advise the Unit of situations they believe may require investigation. When an incident is reported by anyone other than the police, the SIU immediately informs the relevant police service.

Here are the steps the Unit takes in dealing with a reported incident.

- Upon notification of an incident, the Investigative Supervisor will:
  - determine the nature of the response and either refer people to a more appropriate complaints process, or
  - as soon as practicable, deploy as many investigators as deemed necessary to conduct a comprehensive investigation as the lead agency.
- The SIU may issue a press release at the outset, depending on the nature of the incident.
- In circumstances where the nature of the initial report received raises a question regarding SIU jurisdiction, an incident review will be conducted. If it is determined that the basis for SIU jurisdiction does not exist or that there is patently no issue to investigate, the Director will be consulted and if appropriate, the investigation will be terminated.

## Incident Review

In cases where the initial report leaves any question (such as the accurate determination of medical condition or the nature of the police involvement) regarding the jurisdiction of the SIU and/or existence of any real issue for investigation, a preliminary investigative step will be to confirm the reported facts before starting a full scale investigation.

- If the Director decides to end the investigation, the relevant police service and the complainant are notified and no report is submitted to the Attorney General.
- If the incident requires further investigation, a lead investigator and as many investigators thought to be necessary are assigned and attend the incident scene along with a team of forensic identification technicians.

investigations can be compromised by public statements. A key goal is to maintain both police and public confidence in the investigative process. To address these issues the Director sent a letter to all police chiefs in May 1999 suggesting an interpretation that could be used to help police services respond to media requests, while maintaining strict neutrality.

The Unit also renewed its outreach program to representatives in the community who have an interest in the SIU. One of the key messages that the Director and staff present at community meetings is the same one that is delivered to police services: with the new Regulation and increased resources, the Unit can conduct highly professional investigations and provide the effective independent review of police activities necessary for community confidence. The SIU has hosted community consultation forums and staff regularly attend various community functions. The focus of more broad-based public communication is to ensure the general public knows about the SIU and its mandate.

The SIU works with national and international organizations related to civilian police oversight. The Director is the Ontario representative on the Board of Directors for the Canadian Association for Civilian Oversight of Law Enforcement. He was a presenter at the First International Brazil-Canada Police Oversight Conference in Sao Paulo, Brazil. The Brazilian government has examined the SIU as a model for its own agency, as have other jurisdictions around the world. In April 2000, Northern Ireland Police Ombudsman Nuala O'Loan and officials from her office visited the SIU. After researching the Ontario model they were able to build on it and springboard to an even more aggressive model and more orderly implementation using the lessons learned in Ontario.

# SIU Operations

## The investigative process

In many other Canadian police oversight agencies the impetus for an investigation comes primarily from the public, in the form of public complaints. The rules governing Ontario's Special Investigations Unit are different in that it is the responsibility of the police themselves to report any incident that may warrant investigation by the SIU. Section 3 of Regulation 673/98 under the *Police Services Act* states:

*A chief of police shall notify the SIU immediately of an incident involving one or more of his or her police officers that may reasonably be considered to fall within the investigative mandate of the SIU, as set out in subsection 113 (5) of the Act.*

This clearly puts an onus on the chief of police to notify the SIU immediately of incidents that may reasonably fall within the investigative jurisdiction of the SIU. However, any member of the public, coroners, members of the media, the medical profession generally and lawyers may also advise the Unit of situations they believe may require investigation. When an incident is reported by anyone other than the police, the SIU immediately informs the relevant police service.

Here are the steps the Unit takes in dealing with a reported incident.

- Upon notification of an incident, the Investigative Supervisor will:
  - determine the nature of the response and either refer people to a more appropriate complaints process, or
  - as soon as practicable, deploy as many investigators as deemed necessary to conduct a comprehensive investigation as the lead agency.
- The SIU may issue a press release at the outset, depending on the nature of the incident.
- In circumstances where the nature of the initial report received raises a question regarding SIU jurisdiction, an incident review will be conducted. If it is determined that the basis for SIU jurisdiction does not exist or that there is patently no issue to investigate, the Director will be consulted and if appropriate, the investigation will be terminated.

## Incident Review

In cases where the initial report leaves any question (such as the accurate determination of medical condition or the nature of the police involvement) regarding the jurisdiction of the SIU and/or existence of any real issue for investigation, a preliminary investigative step will be to confirm the reported facts before starting a full scale investigation.

- If the Director decides to end the investigation, the relevant police service and the complainant are notified and no report is submitted to the Attorney General.
- If the incident requires further investigation, a lead investigator and as many investigators thought to be necessary are assigned and attend the incident scene along with a team of forensic identification technicians.

- When there is an established legitimate need for the police service to continue their investigations into an aspect of an incident falling within the jurisdiction of the SIU, such as murder or another serious crime, the police service may, by agreement with the SIU, share the lead investigative role with the SIU so all the interests of justice may be met.
- During the course of their investigation the investigators prepare various reports and attend case meetings designed to keep the Director informed of their progress. During this time, the Unit can only make public statements that are necessary for and aimed at maintaining public confidence.
- Upon completion of the investigation, the lead investigator submits an investigative brief which is reviewed by the Investigative Supervisor, the Executive Officer and the Director.
- The Director determines whether a charge will be laid. Throughout the investigative process the SIU liaises as necessary with, and, if a charge is laid, supports the staff of the Special Prosecutions Branch of the Criminal Law Division of the Ministry of the Attorney General.
- At the end of an investigation the SIU attempts to provide all possible information to the public, subject to the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act.* Particular attention is paid to the need for the complainant or next of kin to have a full understanding of the investigative results. This is generally accomplished through direct personal contact.

## Subject officers and witness officers are terms defined in Regulation 673/98:

**"A subject officer** means a police officer whose conduct appears, in the opinion of the SIU Director, to have caused the death or serious injury under investigation." (A subject officer is not a "suspect" and does not become an accused until a charge has been laid.)

**"A witness officer** means a police officer who, in the opinion of the SIU Director, is involved in the incident under investigation but is not a subject officer."

The investigation may involve:

- examining the scene and securing any available evidence;
- monitoring the medical condition of anyone who has been injured;;
- seeking out and securing the cooperation of witnesses;

- seizing police equipment for forensic examination;
- consulting with the coroner if there has been a death;
- notifying next of kin and keeping the family of the victim or complainant informed;
- keeping the Investigative Supervisor, Executive Officer and SIU Director fully informed of developments on the case.

## Forensic Identification

The SIU's in-house Forensic Identification Team compliments the investigative process by providing technical advice and assistance to investigators about the potential significance of physical evidence.

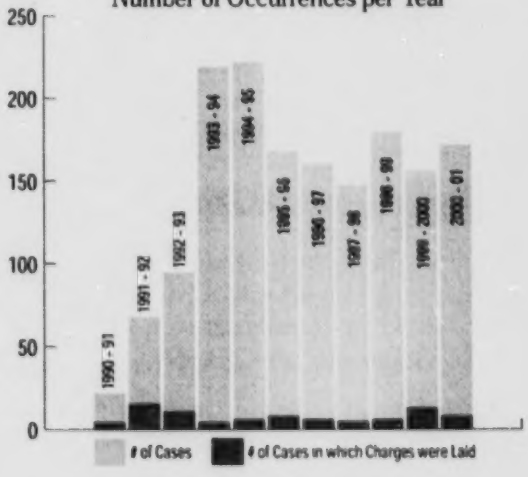
The Forensic Identification Team is responsible for gathering, evaluating, and protecting the physical evidence at the scene of an incident. Leading-edge digital and video camera equipment and sophisticated surveying tools such as Total Station allow SIU technicians to record and objectively analyze all critical components of an incident scene to, ultimately, determine its importance. The technicians are also responsible for interpreting trace evidence and recording the autopsy process.

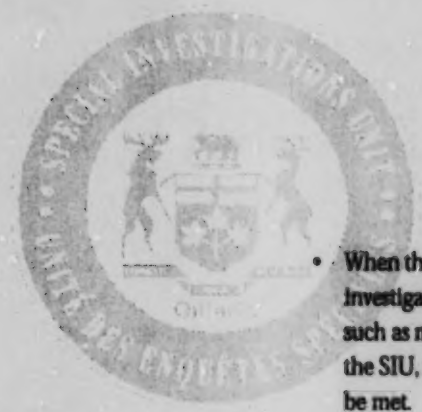
The SIU's Forensic Identification Team regularly receives the invaluable cooperation of Ontario's Centre of Forensic Sciences and, as necessary, they have gone farther afield to such agencies as the RCMP Laboratory in Ottawa and the FBI in the United States in order to secure the required assistance.

## Numbers and types of cases investigated

Between September 1990, when the SIU began operations, and March 31, 2001, the SIU investigated 1,615 incidents. As the chart shows, the highest number of reported incidents were in 1993-94 and 1994-95.

Special Investigations Unit
Number of Occurrences per Year





- When there is an established legitimate need for the police service to continue their investigations into an aspect of an incident falling within the jurisdiction of the SIU, such as murder or another serious crime, the police service may, by agreement with the SIU, share the lead investigative role with the SIU so all the interests of justice may be met.
- During the course of their investigation the investigators prepare various reports and attend case meetings designed to keep the Director informed of their progress. During this time, the Unit can only make public statements that are necessary for and aimed at maintaining public confidence.
- Upon completion of the investigation, the lead investigator submits an investigative brief which is reviewed by the Investigative Supervisor, the Executive Officer and the Director.
- The Director determines whether a charge will be laid. Throughout the investigative process the SIU liaises as necessary with, and, if a charge is laid, supports the staff of the Special Prosecutions Branch of the Criminal Law Division of the Ministry of the Attorney General.
- At the end of an investigation the SIU attempts to provide all possible information to the public, subject to the *Freedom of Information and Protection of Privacy Act*. Particular attention is paid to the need for the complainant or next of kin to have a full understanding of the investigative results. This is generally accomplished through direct personal contact.

## Subject officers and witness officers are terms defined in Regulation 673/98:

**"A subject officer** means a police officer whose conduct appears, in the opinion of the SIU Director, to have caused the death or serious injury under investigation." (A subject officer is not a "suspect" and does not become an accused until a charge has been laid.)

**"A witness officer** means a police officer who, in the opinion of the SIU Director, is involved in the incident under investigation but is not a subject officer."

The investigation may involve:

- examining the scene and securing any available evidence;
- monitoring the medical condition of anyone who has been injured;;
- seeking out and securing the cooperation of witnesses;

- seizing police equipment for forensic examination;
- consulting with the coroner if there has been a death;
- notifying next of kin and keeping the family of the victim or complainant informed;
- keeping the Investigative Supervisor, Executive Officer and SIU Director fully informed of developments on the case.▲

## Forensic Identification

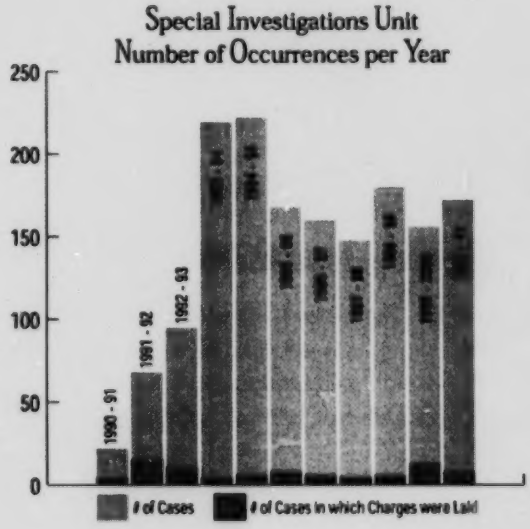
The SIU's in-house Forensic Identification Team compliments the investigative process by providing technical advice and assistance to investigators about the potential significance of physical evidence.

The Forensic Identification Team is responsible for gathering, evaluating, and protecting the physical evidence at the scene of an incident. Leading-edge digital and video camera equipment and sophisticated surveying tools such as Total Station allow SIU technicians to record and objectively analyze all critical components of an incident scene to, ultimately, determine its importance. The technicians are also responsible for interpreting trace evidence and recording the autopsy process.

The SIU's Forensic Identification Team regularly receives the invaluable cooperation of Ontario's Centre of Forensic Sciences and, as necessary, they have gone farther afield to such agencies as the RCMP Laboratory in Ottawa and the FBI in the United States in order to secure the required assistance.▲

## Numbers and types of cases investigated

Between September 1990, when the SIU began operations, and March 31, 2001, the SIU investigated 1,615 incidents. As the chart shows, the highest number of reported incidents were in 1993-94 and 1994-95.



## What does "Custody" refer to?

For the purposes of tracking cases at the SIU, the word "custody" refers to all incidents that are **not** related to sexual assault, are not firearms nor vehicle related, but **do** involve taking control of a person, exercising control of a person, attempts to control a person, or attempts to regain control of a person, as well as what is generally known to the police community to mean arrest and detention.

### SIU Occurrence Chart (By Fiscal Year)*

(Compiled by SIU: June 4, 20001)

| Type of Occurrences | to 1990 1991** | to 1991 1992 | to 1992 1993 | to 1993 1994 | to 1994 1995 | to 1995 1996 | to 1996 1997 | to 1997 1998 | to 1998 1999 | to 1999 2000 | to 2000 2001 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Firearm Deaths | 2 | 8 | 6 | 2 | 2 | 4 | 9 | 4 | 1 | 3 | 5 | 46 |
| Firearm Injuries | 4 | 13 | 12 | 14 | 11 | 16 | 12 | 10 | 9 | 8 | 8 | 117 |
| Custody Deaths | 2 | 7 | 15 | 12 | 14 | 24 | 24 | 12 | 18 | 21 | 18 | 167 |
| Custody Injuries | 1 | 12 | 32 | 84 | 93 | 54 | 42 | 52 | 65 | 60 | 85 | 580 |
| Other Injuries/Deaths | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 2 | 3 |
| Vehicle Deaths | 2 | 5 | 3 | 12 | 11 | 6 | 8 | 5 | 12 | 10 | 8 | 82 |
| Vehicle Injuries | 11 | 23 | 16 | 86 | 80 | 55 | 57 | 56 | 64 | 43 | 36 | 527 |
| Sexual Assaults | - | 0 | 11 | 9 | 11 | 9 | 8 | 9 | 11 | 10 | 15 | 93 |
| Totals | 22 | 68 | 95 | 219 | 222 | 168 | 160 | 148 | 180 | 156 | 177 | 1,615 |
| # of cases in which charges laid | 1 | 14 | 8 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 (6)*** | 6 (6) | 5 (9) | |

*Fiscal Year - April 1 to March 31

**Reporting for 1990-91 began October 1990

***Number of Officers charged is noted in brackets

# Special Investigations Unit

## What does "Custody" refer to?

For the purposes of tracking cases at the SIU, the word "custody" refers to all incidents that are **not** related to sexual assault, are not firearms nor vehicle related, but **do** involve taking control of a person, exercising control of a person, attempts to control a person, or attempts to regain control of a person, as well as what is generally known to the police community to mean arrest and detention.

### SIU Occurrence Chart (By Fiscal Year)*

(Compiled by SIU: June 4, 20001)

| Type of Occurrences | to 1990-1991** | to 1991-1992 | to 1992-1993 | to 1993-1994 | to 1994-1995 | to 1995-1996 | to 1996-1997 | to 1997-1998 | to 1998-1999 | to 1999-2000 | to 2000-2001 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Firearm Deaths | 2 | 8 | 6 | 2 | 2 | 4 | 9 | 4 | 1 | 3 | 5 | 46 |
| Firearm Injuries | 4 | 13 | 12 | 14 | 11 | 16 | 12 | 10 | 9 | 8 | 8 | 117 |
| Custody Deaths | 2 | 7 | 15 | 12 | 14 | 24 | 24 | 12 | 18 | 21 | 18 | 167 |
| Custody Injuries | 1 | 12 | 32 | 84 | 93 | 54 | 42 | 52 | 65 | 60 | 85 | 580 |
| Other Injuries/Deaths | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 2 | 3 |
| Vehicle Deaths | 2 | 5 | 3 | 12 | 11 | 6 | 8 | 5 | 12 | 10 | 8 | 82 |
| Vehicle Injuries | 11 | 23 | 16 | 86 | 80 | 55 | 57 | 56 | 64 | 43 | 36 | 527 |
| Sexual Assaults | - | 0 | 11 | 9 | 11 | 9 | 8 | 9 | 11 | 10 | 15 | 93 |
| Totals | 22 | 68 | 95 | 219 | 222 | 168 | 160 | 148 | 180 | 156 | 177 | 1,615 |
| # of cases in which charges laid | 1 | 14 | 8 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 (6)*** | 6 (6) | 5 (9) | |

*Fiscal Year - April 1 to March 31

**Reporting for 1990-91 began October 1990

***Number of Officers charged is noted in brackets

# partII

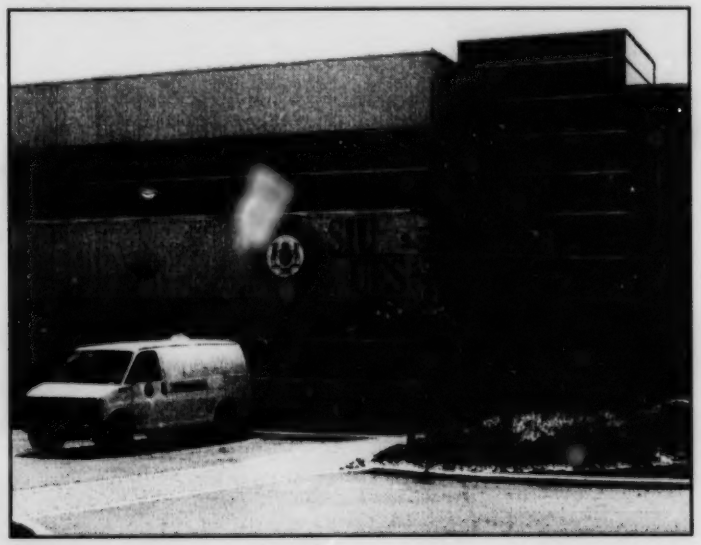
# The Year in Review

## Highlights of the Year Ending March 31, 2001

The SIU operated within budget in the fiscal year ending March 31, 2001. This was achieved during a year in which the Unit moved to new premises and completed a recapitalization through the acquisition of new, and replacement of outdated, equipment. On the human resources front, the Unit strengthened its capabilities by hiring new staff and improving its training program. New business systems and processes were developed and implemented to improve the Unit's efficiency and performance. Finally, the SIU continued its efforts in media relations and community outreach.

### New premises

In May 2000 the SIU moved into its new premises and the office was officially opened in June. The new building is strategically located near the intersections of Highways 401 and 427. It is near Pearson International Airport, making it easier to deploy investigators and technicians to incident sites than was the case at the previous facilities in downtown Toronto. The new location is less costly to operate; for example, the parking for fleet vehicles was reduced from $50,000 annually to no cost.



The new premises were specifically designed and equipped to meet the operational requirements of the SIU, consistent with the recommendations made by Adams. Investigative staff now have state-of-the-art audio-video interview rooms, secure evidence and file storage facilities, and project rooms. A large room in the building was designed for and has been extensively used as a training facility.

Most important, the new premises allow for the space and infrastructure needed to support the SIU's stand-alone Forensic Identification unit. These include a laboratory equipped with a variety of equipment including a fuming hood, chemical oven, glue fuming chamber, and Omnichrome forensic light source, as well as two independent case rooms, each with its own drying cabinets.

## Recapitalization

The SIU acquired new equipment and renewed aging equipment. A key focus was equipment for forensic identification work and this included:

- a state-of-the-art digital photography station, with digital photography cameras;
- video capability, computer programs, scanner and colour printer;
- five Total Stations - investigators can now measure large outdoor incident scenes quickly and with great accuracy.

Wherever possible, one of four major case vans is dispatched to a scene. Each forensic technician is fully equipped with enough photo equipment and other scene examination and evidence collecting supplies to respond promptly and start investigating any reported incident, including those at remote locations.

SIU vehicles had been as old as ten or eleven years; the renewal of this fleet was completed during 2000-2001. Entirely new telecommunications and computer systems were installed to support the Unit's forensic, investigative and administrative functions.

## Investment in human resources

The SIU has taken a considered approach to its renewal. During a period of significant capital investment, the Unit also moved to increase its staff complement, using a planned and cautious approach. It was very important that new staff be both highly qualified and integrated effectively into the SIU.

The Unit now has approximately 70 staff. Fifty-five of these positions are involved directly in investigations. During 2000-2001 the SIU hired new investigators, both in Toronto and across the province. The SIU's two forensic identification supervisors and six in-house

Most important, the new premises allow for the space and infrastructure needed to support the SIU's stand-alone Forensic Identification unit. These include a laboratory equipped with a variety of equipment including a fuming hood, chemical oven, glue fuming chamber, and Omnichrome forensic light source, as well as two independent case rooms, each with its own drying cabinets.

## Recapitalization

The SIU acquired new equipment and renewed aging equipment. A key focus was equipment for forensic identification work and this included:

- a state-of-the-art digital photography station, with digital photography cameras;
- video capability, computer programs, scanner and colour printer;
- five Total Stations - investigators can now measure large outdoor incident scenes quickly and with great accuracy.

Wherever possible, one of four major case vans is dispatched to a scene. Each forensic technician is fully equipped with enough photo equipment and other scene examination and evidence collecting supplies to respond promptly and start investigating any reported incident, including those at remote locations.

SIU vehicles had been as old as ten or eleven years; the renewal of this fleet was completed during 2000-2001. Entirely new telecommunications and computer systems were installed to support the Unit's forensic, investigative and administrative functions.

## Investment in human resources

The SIU has taken a considered approach to its renewal. During a period of significant capital investment, the Unit also moved to increase its staff complement, using a planned and cautious approach. It was very important that new staff be both highly qualified and integrated effectively into the SIU.

The Unit now has approximately 70 staff. Fifty-five of these positions are involved directly in investigations. During 2000-2001 the SIU hired new investigators, both in Toronto and across the province. The SIU's two forensic identification supervisors and six in-house

forensic identification technicians are highly skilled, with 113 years of collective experience in forensic identification work. Most recently, the vehicle incident analysis capacity has been expanded. Other new positions staffed during the renewal period include a full time legal counsel and a training coordinator. As part of its hiring program, the SIU continues to use external representatives and professionals to participate in selection processes.

Training has been, and will continue to be a priority for the SIU. In 2000-2001 the SIU spent approximately a quarter of a million dollars on training, five percent of its total budget. During the calendar year 2000, SIU staff participated in 680 days of training. The training strategy goal is to ensure that SIU personnel are current in state-of-the-art investigation tools and practices. The strategy is composed of a number of complementary approaches.

The first approach includes an orientation training program that focuses on meeting the needs of new staff joining the SIU and ensuring they understand its expectations and standards. There is a fixed cycle of individual training that all investigative staff participate in each year and a four-day training session is held annually for all staff. As well, for ongoing learning and improvement of investigative practices, SIU staff participate in and observe videotaped case debriefings.

The training strategy also includes ongoing specialty training for forensic identification staff, such as:

- auto sketch training
- total station monthly refresher training
- laser measuring unit training
- bloodstain analysis training
- accident scene photography training

Training is also provided by outside experts who deliver programs hosted or sponsored by the Unit, to which other investigative services may be invited. Efforts to provide training in major case management should be highlighted. In the winter of 2000 the SIU sponsored a provincially mandated major case management course that allowed the Unit to bring its full time investigators up to that training standard. Both its own staff and staff from several police services participated in the course.

To meet specialized training needs, SIU staff participate in forensic education conferences, and courses and programs run by a variety of institutions and agencies, such as the Francis Glessner Lee Homicide Seminar in Baltimore.

## Business systems and processes

An often overlooked, but important feature of an effective organization is the existence of internal systems and processes. 2000-2001 was a significant year for the development of a number of critical processes.

**Business planning** is now firmly established on an annual cycle and is, along with this report, a key accountability tool between the SIU and the Government. The Unit prepares an annual business plan that outlines priorities and expenditures for the coming year. Staff participate in the identification of priorities and the plan is used to measure progress throughout the annual planning cycle.

**Systems to improve performance** were put in place in 2000-2001. These include performance management processes that integrate performance assessment with performance targets and training objectives. This is an important tool to raise standards in the organization. As well, a substantive review of core business procedures and protocols has been initiated to examine all operating policies, procedures and standards. This initiative will be completed in 2001-2002.

**Efficiency improvements** were also made through the implementation of a document management system, a transcription system and significant efforts to improve staff computer literacy.

## Media relations and community outreach

Efforts continued to increase police and public understanding of the SIU and its role. In 2000-2001 the Unit undertook initiatives to improve media relations and community outreach. These included meetings with the media, meetings with senior police authorities, presentations to police officers and associations, meetings with community groups, and presentations to colleges and universities. Community outreach objectives are also reflected in the Unit's human resources policies. To address Adams' recommendation on the need to improve the relationship between the SIU and Aboriginal people and communities in Ontario, the Unit invited an Aboriginal speaker to address the last Annual Unit Meeting and the SIU meets regularly with First Nations' Chiefs of Police.

As part of the continuing effort to increase public confidence in the SIU and its work, representatives of different communities are invited to participate in the recruitment process. The following letter from Jack Chambers, Deputy Chief of the Chatham-Kent Police Service, highlights the benefits of this practice.

## Business systems and processes

An often overlooked, but important feature of an effective organization is the existence of internal systems and processes. 2000-2001 was a significant year for the development of a number of critical processes.

**Business planning** is now firmly established on an annual cycle and is, along with this report, a key accountability tool between the SIU and the Government. The Unit prepares an annual business plan that outlines priorities and expenditures for the coming year. Staff participate in the identification of priorities and the plan is used to measure progress throughout the annual planning cycle.

**Systems to improve performance** were put in place in 2000-2001. These include performance management processes that integrate performance assessment with performance targets and training objectives. This is an important tool to raise standards in the organization. As well, a substantive review of core business procedures and protocols has been initiated to examine all operating policies, procedures and standards. This initiative will be completed in 2001-2002.

**Efficiency improvements** were also made through the implementation of a document management system, a transcription system and significant efforts to improve staff computer literacy.

## Media relations and community outreach

Efforts continued to increase police and public understanding of the SIU and its role. In 2000-2001 the Unit undertook initiatives to improve media relations and community outreach. These included meetings with the media, meetings with senior police authorities, presentations to police officers and associations, meetings with community groups, and presentations to colleges and universities. Community outreach objectives are also reflected in the Unit's human resources policies. To address Adams' recommendation on the need to improve the relationship between the SIU and Aboriginal people and communities in Ontario, the Unit invited an Aboriginal speaker to address the last Annual Unit Meeting and the SIU meets regularly with First Nations' Chiefs of Police.

As part of the continuing effort to increase public confidence in the SIU and its work, representatives of different communities are invited to participate in the recruitment process. The following letter from Jack Chambers, Deputy Chief of the Chatham-Kent Police Service, highlights the benefits of this practice.

*From L to R: Deputy Chief Jack Chambers of the Chatham-Kent Police Service, Mike Pearson, Executive Officer of the SIU, and retired Justice of the Peace and Honorary Consul for the Republic of Guinea, C. Arthur Downes.*

December 12, 2000

Mr. Peter Tinsley, Director
Special Investigations Unit,
5090 Commerce Blvd.,
Mississauga, Ontario.
L4W 5M4

Dear Sir:

I am forwarding this letter to express my personal appreciation for the opportunity to have been involved in the candidate review process for the Investigative Supervisor. I support the principles of the S.I.U. for civilian oversight and welcomed the chance to be involved in reviewing and recommending possible candidates for the position.

I congratulate you on the quality of the candidates who put forth their names. The training and experience that would be brought to your Unit by any of the recommended candidates would obviously re-enforce the capability of the Unit to investigate any incident that may arise. The calibre of the candidates also supports the professionalism of the S.I.U. that is being recognized by the policing profession.

The process was well organized and professionally conducted. This is directed toward the facilities selected, short listing of candidates, background package on candidates, set questions and in particular, the panel members. Mr. Arthur Downes, a true gentleman, has an obvious wealth of knowledge, experience and community interest and I enjoyed the two days in his company. Having a community representative of his reputation and credibility on the panel demonstrates the effort to ensure open, fair and an impartial process was conducted.

This was my first meeting with Mike Pearson, although we have spoken many times on the phone. I did thank Mr. Pearson personally for the opportunity to participate in thisprocess and commented on the way the process was conducted so all candidates and panel felt comfortable. I am sure that the final selection will be a difficult one.

Thanks to both you and Mr. Pearson for the opportunity to have taken part in this process.

Sincerely,

Jack Chambers.
Deputy Chief of Police.

# Investigations in 2000-2001

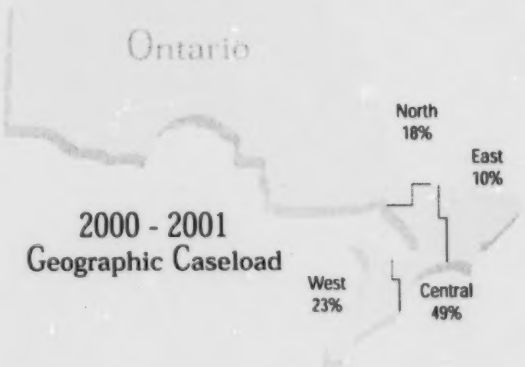
**The SIU investigated 177 cases in the fiscal year ended March 31, 2001, five of which have resulted in charges being laid.**

**This first annual report includes three case studies to illustrate the range and complexity of the work undertaken by the SIU. The names of the injured parties and the police officers are not included so that the focus is on the role of the SIU in investigations.**

## Case One

In January 2001 the SIU was called to an incident in Moosonee and sent four investigators to the scene, including two forensic identification services technicians. SIU investigators reviewed police notes and reports, medical reports, communication tape recordings, scene photographs and videotapes, and interviewed eighteen civilian and medical witnesses.

The investigation found that two police officers in Moosonee responded to calls about a man firing a gun. The driver dropped his partner at the intersection cited in the calls and continued a mobile patrol of the area. A few minutes later a man carrying a shotgun in his right hand approached the officer who was on foot at the intersection. The officer unholstered his gun and ordered the man to drop the gun. The man continued to advance on the retreating officer. The officer repeated his orders that the man drop his weapon. The man raised the gun upward and toward the officer, now gripping the barrel with his left hand. The officer fired a warning shot into the ground, but the man did not stop. The officer then fired two rounds that struck and killed the man. This was the second shooting incident in the community in five months involving an Aboriginal member of the community.



2000 - 2001
Geographic Caseload

# Investigations in 2000-2001

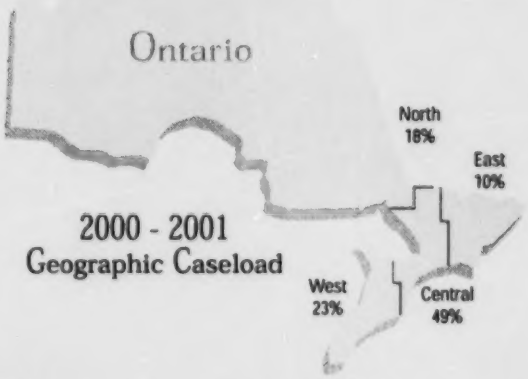
**The SIU investigated 177 cases in the fiscal year ended March 31, 2001, five of which have resulted in charges being laid.**

**This first annual report includes three case studies to illustrate the range and complexity of the work undertaken by the SIU. The names of the injured parties and the police officers are not included so that the focus is on the role of the SIU in investigations.**

## Case One

In January 2001 the SIU was called to an incident in Moosonee and sent four investigators to the scene, including two forensic identification services technicians. SIU investigators reviewed police notes and reports, medical reports, communication tape recordings, scene photographs and videotapes, and interviewed eighteen civilian and medical witnesses.

The investigation found that two police officers in Moosonee responded to calls about a man firing a gun. The driver dropped his partner at the intersection cited in the calls and continued a mobile patrol of the area. A few minutes later a man carrying a shotgun in his right hand approached the officer who was on foot at the intersection. The officer unholstered his gun and ordered the man to drop the gun. The man continued to advance on the retreating officer. The officer repeated his orders that the man drop his weapon. The man raised the gun upward and toward the officer, now gripping the barrel with his left hand. The officer fired a warning shot into the ground, but the man did not stop. The officer then fired two rounds that struck and killed the man. This was the second shooting incident in the community in five months involving an Aboriginal member of the community.



On reviewing all the evidence the Director concluded that the victim "was shot whilst pointing the loaded shotgun in the officer's direction and advancing on him" and that "the use of lethal force by the officer...was legally justified pursuant to the provisions of Section 25(3) of the Criminal Code of Canada. The officer shot [the man] on the basis of an objectively reasonable belief that his life or the life of others in the vicinity was in danger."▲

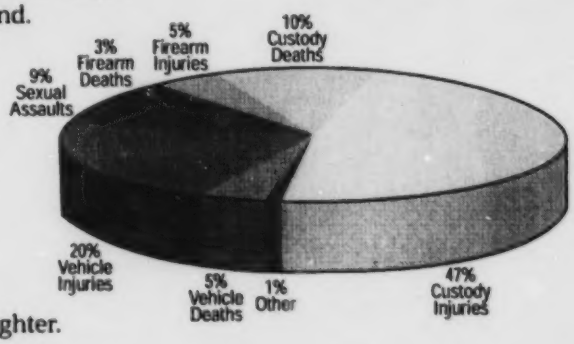
# Case Two

In August 2000 a man died while in the custody of police in Toronto. The incident took place at a convenience store in view of a number of witnesses and was the subject of intense media scrutiny and public interest.

The investigation took eleven weeks and was also conducted under intense public interest. Sixteen investigators worked on the case, including forensic identification specialists. Many civilian and police witnesses were interviewed, including expert witnesses. Investigators reviewed relevant documentation including copies of police notebook entries and communication tape recordings, and examined forensic evidence collected at the scene.

The SIU investigation found evidence that the victim was involved in a physical altercation with four officers. After having been handcuffed on the ground, he stopped breathing, and despite resuscitation efforts, did not respond. He was pronounced dead by medical personnel. Based on all the evidence disclosed by the SIU investigation the Director was satisfied that there were reasonable grounds to believe that four members of the police service committed the offence of manslaughter.

SIU
Types of Occurrences
2000 - 2001




This case is presently before the courts. All the information in this summary has been previously published in the media. No further comment would be appropriate.▲

**In both of these cases the SIU responded to calls from a police service about an incident. The SIU also receives calls from members of the public. In many instances the investigation is outside the Unit's jurisdiction and the caller is referred to another agency. In 2000-2001 the SIU received approximately 240 such calls. However, calls from the public are not referred elsewhere if the elements of jurisdiction exist. Case #3 is an example of the SIU responding to public concerns that arose across Ontario and as far away as Halifax regarding the potentially criminally negligent conduct of the police.**

# Case Three

In December 2000, a bus on route to Thunder Bay stopped at Ignace and one of the passengers approached the driver in the depot, complaining about some people and events on the bus. The driver called the local detachment of the Ontario Provincial Police. A police officer arrived and arranged for the passenger to continue his trip on a later bus. The officer ran a check on the passenger, spoke to him about his nervousness, then drove him to a restaurant to pass the time while waiting for the next bus. A couple of hours later, the passenger returned by taxi to the bus station, where the officer again spoke with him, as well as with the bus and a second police officer. The driver suggested that the passenger sit at the front of the bus to help alleviate his nervousness. About forty-five minutes after the bus left Ignace, the passenger reportedly grabbed the steering wheel, causing the bus to go off the road and roll over. All 32 passengers and the driver of the bus were injured, and one woman has since died as a result of her injuries.

SIU investigators were sent to conduct an investigation of the police officer's role in relation to the passenger's presence on the bus. They reviewed police notes, radio tapes and interviewed witnesses. None of the people whom the SIU interviewed – the driver of the first bus, the police officer, the owner of the restaurant, the taxicab driver, the driver of the second bus, the second police officer, and the passengers on the bus – reported that the passenger was behaving in a dangerous or threatening way. The driver of the second bus said that he would not have permitted the passenger on board had his actions or demeanour given any cause for concern about passenger safety.

The Director of the SIU reviewed the evidence and concluded that the officer had acted reasonably, and that he had no grounds for detaining the passenger under either the *Criminal Code* or the *Mental Health Act.*

# Towards the Attainment of New Standards

During the year 2000-2001 the SIU began developing new standards for implementation in 2001-02. They focus on investigations and include improving the case closure rate and having the right equipment and the right number of investigators on the scene in each investigation. These are described more fully below.

## Closure rate

Closure is the completion of an investigation, either through the decision to terminate the investigation or to lay a charge. The closure rate will be measured on those cases closed by way of a decision not to lay a charge. (Cases in which charges are laid are not, strictly speaking, closed, even though a decision has been made by the SIU, because further investigations and legal proceedings may take months or even years.) The closure rate, then, is the length of time it takes from the incident report to the decision not to lay a charge. The SIU has set a target of 30 days or less and will report on the percentage of cases that meet that standard. As the chart below shows the closure rate has moved from 40% in 1998-99 to 62% in 2000-2001. The target for 2001-02 is 65%. This should be attainable next year without compromising investigative standards.

### Case Closure Statistics

| By Fiscal Year - April 1 to March 31 | 1998 - 1999 (excluding 3 Charge Cases) | 1999 - 2000 (excluding 6 Charge Cases) | 2000 - 2001 (excluding 5 Charge Cases & 2 cases not closed as of June 20, 2001) |
|---|---|---|---|
| Total # of cases | 177 | 150 | 170 |
| Average # of days to close | 49.1 | 36.9 | 29.4 |
| # of cases closed within 30 days | 71 | 77 | 107 |
| % of cases closed within 30 days | **40.1** | **51.3** | **62.9** |

## Right Equipment, Right Numbers

Investigative independence is vital to the SIU for the integrity and professionalism of its investigations, and to strengthen police service and community confidence in the agency and its work. A critical element in ensuring investigative independence is the effective deployment of equipment and investigators to the incident scene. This enables the SIU to secure the scene and reduces the chance that physical evidence will be lost.

It is often difficult to tell from the initial report what the requirements are. The SIU is adopting the strategy of deploying more investigators than may be required and then releasing them when it is determined that they are not needed. This technique is often

In both of these cases the SIU responded to calls from a police service about an incident. The SIU also receives calls from members of the public. In many instances the investigation is outside the Unit's jurisdiction and the caller is referred to another agency. In 2000-2001 the SIU received approximately 240 such calls. However, calls from the public are not referred elsewhere if the elements of jurisdiction exist. Case #3 is an example of the SIU responding to public concerns that arose across Ontario and as far away as Halifax regarding the potentially criminally negligent conduct of the police.

# Case Three

In December 2000, a bus on route to Thunder Bay stopped at Ignace and one of the passengers approached the driver in the depot, complaining about some people and events on the bus. The driver called the local detachment of the Ontario Provincial Police. A police officer arrived and arranged for the passenger to continue his trip on a later bus. The officer ran a check on the passenger, spoke to him about his nervousness, then drove him to a restaurant to pass the time while waiting for the next bus. A couple of hours later, the passenger returned by taxi to the bus station, where the officer again spoke with him, as well as with the bus and a second police officer. The driver suggested that the passenger sit at the front of the bus to help alleviate his nervousness. About forty-five minutes after the bus left Ignace, the passenger reportedly grabbed the steering wheel, causing the bus to go off the road and roll over. All 32 passengers and the driver of the bus were injured, and one woman has since died as a result of her injuries.

SIU investigators were sent to conduct an investigation of the police officer's role in relation to the passenger's presence on the bus. They reviewed police notes, radio tapes and interviewed witnesses. None of the people whom the SIU interviewed – the driver of the first bus, the police officer, the owner of the restaurant, the taxicab driver, the driver of the second bus, the second police officer, and the passengers on the bus – reported that the passenger was behaving in a dangerous or threatening way. The driver of the second bus said that he would not have permitted the passenger on board had his actions or demeanour given any cause for concern about passenger safety.

The Director of the SIU reviewed the evidence and concluded that the officer had acted reasonably, and that he had no grounds for detaining the passenger under either the *Criminal Code* or the *Mental Health Act*.

# Towards the Attainment of New Standards

During the year 2000-2001 the SIU began developing new standards for implementation in 2001-02. They focus on investigations and include improving the case closure rate and having the right equipment and the right number of investigators on the scene in each investigation. These are described more fully below.

## Closure rate

Closure is the completion of an investigation, either through the decision to terminate the investigation or to lay a charge. The closure rate will be measured on those cases closed by way of a decision not to lay a charge. (Cases in which charges are laid are not, strictly speaking, closed, even though a decision has been made by the SIU, because further investigations and legal proceedings may take months or even years.) The closure rate, then, is the length of time it takes from the incident report to the decision not to lay a charge. The SIU has set a target of 30 days or less and will report on the percentage of cases that meet that standard. As the chart below shows the closure rate has moved from 40% in 1998-99 to 62% in 2000-2001. The target for 2001-02 is 65%. This should be attainable next year without compromising investigative standards.

### Case Closure Statistics

| By Fiscal Year - April 1 to March 31 | 1998 - 1999 (excluding 3 Charge Cases) | 1999 - 2000 (excluding 6 Charge Cases) | 2000 - 2001 (excluding 5 Charge Cases & 2 cases not closed as of June 28, 2001) |
|---|---|---|---|
| Total # of cases | 177 | 150 | 170 |
| Average # of days to close | 49.1 | 36.9 | 29.4 |
| # of cases closed within 30 days | 71 | 77 | 107 |
| % of cases closed within 30 days | **40.1** | **51.3** | **62.9** |

## Right Equipment, Right Numbers

Investigative independence is vital to the SIU for the integrity and professionalism of its investigations, and to strengthen police service and community confidence in the agency and its work. A critical element in ensuring investigative independence is the effective deployment of equipment and investigators to the incident scene. This enables the SIU to secure the scene and reduces the chance that physical evidence will be lost.

It is often difficult to tell from the initial report what the requirements are. The SIU is adopting the strategy of deploying more investigators than may be required and then releasing them when it is determined that they are not needed. This technique is often

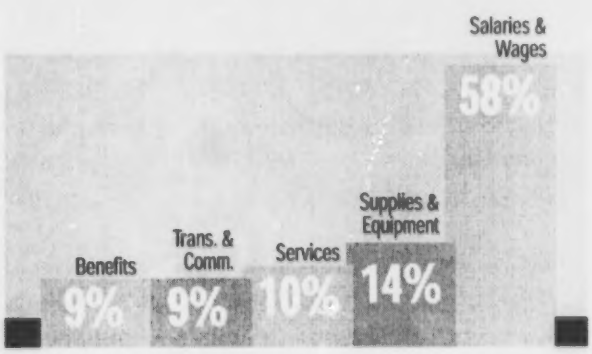
referred to as "front-end loading". The SIU monitors the number of investigators, including forensic identification technicians, sent to each incident scene and will attempt to more precisely define specific standards for dispatch.

## Financial Expenditures

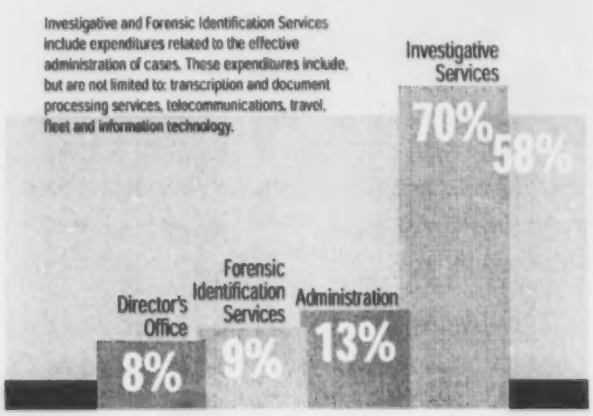
For the year ended March 31, 2001, the SIU came in on budget. Total annual expenditure was $5,301,000, as follows:

| | |
|---|---|
| Salaries and Wages | $3,021,100 |
| Benefits | 486,500 |
| Transportation and Communications | 484,500 |
| Services | 548,200 |
| Supplies and Equipment | 760,700 |
| **Total** | **$5,301,000** |

Special Investigations Unit
2000-2001




Special Investigations Unit
2000-01 Expenditures by Section



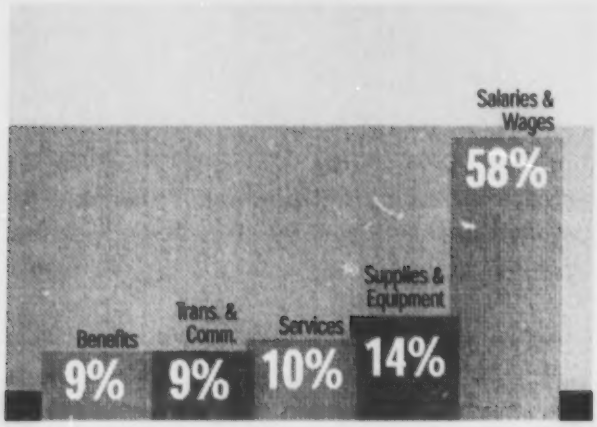
referred to as "front-end loading". The SIU monitors the number of investigators, including forensic identification technicians, sent to each incident scene and will attempt to more precisely define specific standards for dispatch.

# Financial Expenditures

For the year ended March 31, 2001, the SIU came in on budget. Total annual expenditure was $5,301,000, as follows:

| | |
|---|---|
| Salaries and Wages | $3,021,100 |
| Benefits | 486,500 |
| Transportation and Communications | 484,500 |
| Services | 548,200 |
| Supplies and Equipment | 760,700 |
| **Total** | **$5,301,000** |

Special Investigations Unit
2000-2001




Special Investigations Unit
2000-01 Expenditures by Section

# partIII

## Looking Forward

In the years ahead the SIU will continue to face intense scrutiny. The policing environment is becoming more challenging – police officers may find themselves in difficult situations more often than in the past and, because of demographics will face these challenges with less experience than their predecessors. At the same time, the community's awareness and expectations of the SIU are growing.

Internally, the SIU must continue to focus on consolidation of its internal systems. The last two years have seen considerable growth and in 2001-2002 it will be necessary to secure these gains and strengthen the Unit's operations and practices to ensure it is providing the best possible service and oversight with its resources.

The SIU will focus on the following priorities in the year ahead.

### Investigative Excellence

The Unit will continue to devote time and resources to improving and maintaining professional excellence in its investigations through training in specific techniques, amending and creating procedures and protocols as necessary, and carrying out case reviews.

### Human Resources and Training

The SIU will continue to develop and implement staffing, training, and other programs to maintain and improve individual and organizational capacity.

### Public Understanding of the SIU

The SIU will continue its efforts to improve public understanding of the role of the SIU and to enhance its credibility among stakeholders – the community and police services. Similarly, the Unit will develop appropriate initiatives to ensure that the media is well informed about the role and responsibilities of the SIU.

### Business management and processes

The Unit will refine and improve business processes and systems that are needed to support its operation and to demonstrate responsible and effective resource management and improved performance and accountability.

Special Investigations Unit

# In Conclusion

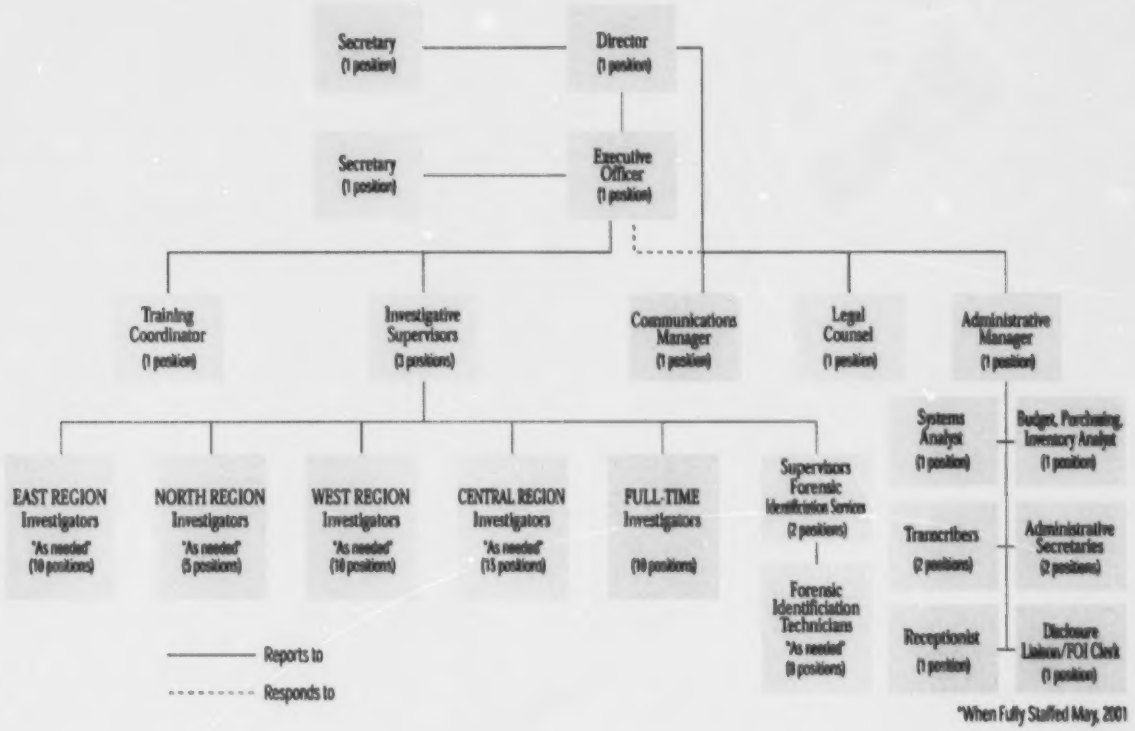
The SIU is a mechanism for building community confidence in the police. The Unit was created in response to a strong desire for a new kind of police oversight and, since its founding in 1990, the SIU has become a vital part of policing in Ontario, with widespread public support.

The Regulation defining police cooperation with the SIU, together with improvements in the investigative and forensic identification capabilities of the SIU, have brought a distinct and notable improvement in relations with police services. Better resources and increased mobility mean that SIU investigators and forensic technicians can get to the scene and do their work more efficiently. The SIU has greater control of investigations than in the past.

The Director and staff are committed to maintaining and strengthening both community and police confidence in the SIU in the years ahead.

# Appendix A:

## Special Investigations Unit Organizational Chart




*When Fully Staffed May, 2001

# Appendix B:

## Selected Staff Profiles

### Director, Peter A. Tinsley

Peter A. Tinsley is a lawyer and former Assistant Judge Advocate General of the Canadian Armed Forces. He was appointed Director of the Special Investigations Unit (SIU) on January 1, 1999 for a five-year period. Prior to his appointment, Mr. Tinsley was in private practice in Belleville, concentrating in criminal law and mediation. His 28-year career in the Armed Forces included 15 years with the Office of the Judge Advocate General. During that time he served in a variety of positions including as counsel to senior Department of National Defense authorities and he was the lead prosecutor and appellate counsel in the prosecutions of Canadian Forces members stationed in Somalia. Mr. Tinsley is on the Board of Directors for the Canadian Association for Civilian Oversight of Law Enforcement (CACOLE) and a member of the Advisory Committee to Ontario's Centre of Forensic Sciences.

### Executive Officer, Maurice (Mike) Pearson

Maurice Pearson has been with the SIU since 1997 and was appointed Executive Officer in 1999. Prior to his arrival at the SIU, Mr. Pearson's career involved a variety of senior positions in policing and civilian oversight of the police. His policing career included service in Toronto and with the Peel Regional Police Service where he attained the rank of Inspector. Mr. Pearson also held the position of Chief of the Innisfil Police Service (now South Simcoe Police Service) for ten years before retiring from policing in 1993. For the next four years he was a consultant for the Police Complaints Commission as well as a case manager at the Ontario Civilian Commission on Police Services (OCCOPS), an agency responsible for ensuring the adequacy and effectiveness of policing services.

# Appendix B:

## Selected Staff Profiles

### Director, Peter A. Tinsley

Peter A. Tinsley is a lawyer and former Assistant Judge Advocate General of the Canadian Armed Forces. He was appointed Director of the Special Investigations Unit (SIU) on January 1, 1999 for a five-year period. Prior to his appointment, Mr. Tinsley was in private practice in Belleville, concentrating in criminal law and mediation. His 28-year career in the Armed Forces included 15 years with the Office of the Judge Advocate General. During that time he served in a variety of positions including as counsel to senior Department of National Defense authorities and he was the lead prosecutor and appellate counsel in the prosecutions of Canadian Forces members stationed in Somalia. Mr. Tinsley is on the Board of Directors for the Canadian Association for Civilian Oversight of Law Enforcement (CACOLE) and a member of the Advisory Committee to Ontario's Centre of Forensic Sciences.

### Executive Officer, Maurice (Mike) Pearson

Maurice Pearson has been with the SIU since 1997 and was appointed Executive Officer in 1999. Prior to his arrival at the SIU, Mr. Pearson's career involved a variety of senior positions in policing and civilian oversight of the police. His policing career included service in Toronto and with the Peel Regional Police Service where he attained the rank of Inspector. Mr. Pearson also held the position of Chief of the Innisfil Police Service (now South Simcoe Police Service) for ten years before retiring from policing in 1993. For the next four years he was a consultant for the Police Complaints Commission as well as a case manager at the Ontario Civilian Commission on Police Services (OCCOPS), an agency responsible for ensuring the adequacy and effectiveness of policing services.

# Appendix C:

## Excerpt from the Ontario Police Services Act, 1990, Part VII, SIU, Related Order in Council and Regulation 673/98

### ONTARIO POLICE SERVICES ACT, 1990 PART VII SPECIAL INVESTIGATIONS UNIT

Section 113.

(1) There shall be a special investigations unit of the Ministry of the Solicitor General

(2) The unit shall consist of a director appointed by the Lieutenant Governor in Council on the recommendation of the Solicitor General and investigators appointed under the *Public Service Act*.

(3) A person who is a police officer or former police officer shall not be appointed as director, and persons who are police officers shall not be appointed as investigators.

(4) The director and investigators are peace officers.

(5) The director may, on his or her own initiative, and shall, at the request of the Solicitor General or Attorney General, cause investigations to be conducted into circumstances of serious injuries and death that may have resulted from criminal offences by police officers.

(6) An investigator shall not participate in an investigation that relates to members of a police force of which he or she was a member.

(7) If there are reasonable grounds to do so in his or her opinion, the director shall cause information to be laid against police officers in connection with the matters investigated and shall refer then to the Crown Attorney for prosecution.

(8) The director shall report the results of investigations to the Attorney General.

(9) Members of police forces shall cooperate fully with the members of the unit in the conduct of investigations.

## Extract from Order in Council 814/93:

1. The administration of Part VII of this Act be assigned and transferred from the Solicitor General and Minister of Correctional Services to the Attorney General, effective April 8, 1993, and

2. The powers and duties of the Solicitor General, now vested in the Solicitor General and Minister of Correctional Services, pertaining to the Special Investigations Unit, with the exceptions of that set out in subsection 113 (5) of this Act, be assigned and transferred to the Attorney General, effective April 8, 1993.

## REGULATION 673/98 MADE UNDER THE POLICE SERVICES ACT

## CONDUCT AND DUTIES OF POLICE OFFICERS RESPECTING INVESTIGATIONS BY THE SPECIAL INVESTIGATIONS UNIT

1. (1) In this Regulation,

"SIU" means the special investigations unit established under section 113 of the Act;

"subject officer" means a police officer whose conduct appears in the opinion of the SIU director, to have caused the death or serious injury under investigation;

"witness officer" means a police officer who, in the opinion of the SIU director, is involved in the incident under investigation but is not a subject officer.

(2) The SIU director may designate an SIU investigator to act in his or her place and to have all the powers and duties of the SIU director under this Regulation and, if the SIU director appoints a designate, any reference to the SIU director in this Regulation, excluding this subsection, means the SIU director or his or her designate.

2. (1) The chief of police may designate a member of the police force who is not a subject officer or witness officer in the incident to act in the place of the chief of police and to have all the powers and duties of the chief of police in any matter respecting an incident under investigation by the SIU.

(2) If the chief of police appoints a designate under subsection (1), any reference to the chief of police in this Regulation, excluding this section, means the chief of police or his or her designate.

(3) The person appointed under subsection (1) must be a senior officer.

## Extract from Order in Council 814/93:

1. The administration of Part VII of this Act be assigned and transferred from the Solicitor General and Minister of Correctional Services to the Attorney General, effective April 8, 1993, and

2. The powers and duties of the Solicitor General, now vested in the Solicitor General and Minister of Correctional Services, pertaining to the Special Investigations Unit, with the exceptions of that set out in subsection 113 (5) of this Act, be assigned and transferred to the Attorney General, effective April 8, 1993.

## REGULATION 673/98 MADE UNDER THE POLICE SERVICES ACT

## CONDUCT AND DUTIES OF POLICE OFFICERS RESPECTING INVESTIGATIONS BY THE SPECIAL INVESTIGATIONS UNIT

1. (1) In this Regulation,

"SIU" means the special investigations unit established under section 113 of the Act;

"subject officer" means a police officer whose conduct appears in the opinion of the SIU director, to have caused the death or serious injury under investigation;

"witness officer" means a police officer who, in the opinion of the SIU director, is involved in the incident under investigation but is not a subject officer.

(2) The SIU director may designate an SIU investigator to act in his or her place and to have all the powers and duties of the SIU director under this Regulation and, if the SIU director appoints a designate, any reference to the SIU director in this Regulation, excluding this subsection, means the SIU director or his or her designate.

2. (1) The chief of police may designate a member of the police force who is not a subject officer or witness officer in the incident to act in the place of the chief of police and to have all the powers and duties of the chief of police in any matter respecting an incident under investigation by the SIU.

(2) If the chief of police appoints a designate under subsection (1), any reference to the chief of police in this Regulation, excluding this section, means the chief of police or his or her designate.

(3) The person appointed under subsection (1) must be a senior officer.

3. A chief of police shall notify the SIU immediately of an incident involving one or more of his or her police officers that may reasonably be considered to fall within the investigative mandate of the SIU, as set out in subsection 113 (5) of the Act.

4. The chief of police shall ensure that, pending the SIU taking charge of the scene of the incident, the scene is secured by the police force in a manner consistent with all standing orders, policies and usual practice of the police force for serious incidents.

5. The SIU shall be the lead investigator, and shall have priority over any police force in the investigation of the incident.

6. (1) The chief of police shall, to the extent that it is practicable, segregate all the police officers involved in the incident from each other until after the SIU has completed its interviews.

(2) A police officer involved in the incident shall not communicate with any other police officer involved in the incident concerning their involvement in the incident until after the SIU has completed its interviews.

7. (1) Subject to subsection (2), every police officer is entitled to consult with legal counsel or a representative of the association and to have legal counsel or a representative of the association present during his or her interview with the SIU.

(2) Subsection (1) does not apply if, in the opinion of the SIU director, waiting for legal counsel or a representative of the association would cause an unreasonable delay in the investigation.

8. (1) subject to subsections (2) and (5) and section 10, immediately upon being requested to be interviewed by the SIU, and no later than 24 hours after the request where there are appropriate grounds for delay, a witness officer shall meet with the SIU and answer all its questions.

(2) A request to be interviewed must be made in person.

(3) The SIU shall cause the interview to be recorded and shall give a copy of the record to the witness officer as soon as it is available.

(4) The interview shall not be recorded by audiotape or videotape except with the consent of the witness officer.

(5) The SIU director may request an interview take place beyond the time requirement as set out in subsection (1).

9. (1) A witness officer shall complete in full the notes on the incident in accordance with his or her duty and, subject to subsection (4) and section 10, shall provide the notes to the chief of police within 24 hours after a request for the notes is made by the SIU

(2) Subject to subsection (4) and section 10, the chief of police shall provide copies of a witness officer's notes to the SIU upon request, and no later than 24 hours after the request.

(3) A subject officer shall complete in full the notes on the incident in accordance with his or her duty, but no member of the police force shall provide copies of the notes at the request of the SIU.

(4) The SIU director may allow the chief of police to provide copies of the notes beyond the time requirement set out in subsection (2)

10. (1) The SIU shall, before requesting an interview with a police officer or before requesting a copy of his or her notes on the incident, advise the chief of police and the officer in writing whether the officer is considered to be a subject officer or a witness officer.

(2) The SIU shall advise the chief of police and the police officer in writing if, at any time after first advising them that the officer is considered to be a subject officer or a witness officer, the SIU director decides that an officer formerly considered to be a subject officer is now considered to be a witness officer or an officer formerly considered to be a witness officer is now considered to be a subject officer.

(3) If, after interviewing a police officer who was considered to be a witness officer when the interview was requested or after obtaining a copy of the notes of a police officer who was considered to be a witness officer when the notes were requested, the SIU director decides that the police officer is a subject officer, the SIU shall,

(a) advise the chief of police and the officer in writing that the officer is now considered to be a subject officer;

(b) give the police officer the original and all copies of the record of the interview; and

(c) give the chief of police the original and all copies of the police officer's notes.

(4) The chief of police shall keep the original and all copies of the police officer's notes returned under clause (3) (c) for use in his or her investigation under section 11.

11. (1) The chief of police shall also cause an investigation to be conducted forthwith into any incident with respect to which the SIU has been notified, subject to the SIU's lead role in investigating the incident.

9. (1) A witness officer shall complete in full the notes on the incident in accordance with his or her duty and, subject to subsection (4) and section 10, shall provide the notes to the chief of police within 24 hours after a request for the notes is made by the SIU

(2) Subject to subsection (4) and section 10, the chief of police shall provide copies of a witness officer's notes to the SIU upon request, and no later than 24 hours after the request.

(3) A subject officer shall complete in full the notes on the incident in accordance with his or her duty, but no member of the police force shall provide copies of the notes at the request of the SIU.

(4) The SIU director may allow the chief of police to provide copies of the notes beyond the time requirement set out in subsection (2)

10. (1) The SIU shall, before requesting an interview with a police officer or before requesting a copy of his or her notes on the incident, advise the chief of police and the officer in writing whether the officer is considered to be a subject officer or a witness officer.

(2) The SIU shall advise the chief of police and the police officer in writing if, at any time after first advising them that the officer is considered to be a subject officer or a witness officer, the SIU director decides that an officer formerly considered to be a subject officer is now considered to be a witness officer or an officer formerly considered to be a witness officer is now considered to be a subject officer.

(3) If, after interviewing a police officer who was considered to be a witness officer when the interview was requested or after obtaining a copy of the notes of a police officer who was considered to be a witness officer when the notes were requested, the SIU director decides that the police officer is a subject officer, the SIU shall,

(a) advise the chief of police and the officer in writing that the officer is now considered to be a subject officer;

(b) give the police officer the original and all copies of the record of the interview; and

(c) give the chief of police the original and all copies of the police officer's notes.

(4) The chief of police shall keep the original and all copies of the police officer's notes returned under clause (3) (c) for use in his or her investigation under section 11.

11. (1) The chief of police shall also cause an investigation to be conducted forthwith into any incident with respect to which the SIU has been notified, subject to the SIU's lead role in investigating the incident.

(2) The purpose of the chief of police's investigation is to review the policies of or services provided by the police force and the conduct of its police officers.

(3) All members of the police force shall cooperate fully with the chief of police's investigation.

(4) The chief of police of a municipal police force shall report his or her findings and any action taken or recommended to be taken to the board within 30 days after the SIU director advises the chief of police that he or she has reported the results of the SIU's investigation to the Attorney General, and the board may make the chief of police's report available to the public.

(5) The Commissioner of the Ontario Provincial Police shall prepare a report of his or her findings and any action taken within 30 days after the SIU director advises the Commissioner that he or she has reported the results of the SIU's investigation to the Attorney General, and the Commissioner may make the report available to the public.

12. (1) The police force may disclose to any person the fact that the SIU director has been notified of an incident and is conducting an investigation into it.

(2) Except as permitted by this Regulation, the police force and members of the police force shall not, during the course of an investigation by the SIU, disclose to any person any information with respect to the incident or the investigation.

13. The SIU shall not, during the course of an investigation by the SIU, make any public statement about the investigation unless such statement is aimed at preserving the integrity of the investigation.

14. A chief of police or police officer shall not be required to comply with a provision of this Regulation if, in the opinion of the SIU director, compliance is not possible for reasons beyond the chief of police's or police officer's control.

15. This Regulation comes into force on January 1, 1999.

# Unité des enquêtes spéciales

## Rapport annuel

2000-2001

# Contenu


## Message du directeur 1

## Partie I:
## À propos de l'Unité des enquêtes spéciales

Historique et rôle de l'UES 4
Le rapport Adams et le renouvellement de l'UES 8
Le fonctionnement de l'UES 12

## Partie II:
## Le bilan de l'année

Faits saillants de l'exercice se terminant le 31 mars 2001 17
Enquêtes en 2000-2001 22
Vers de nouvelles normes 25
Dépenses 26

## Partie III:
## La voie de l'avenir 27

## Annexes

A : Organigramme de l'UES 29
B : Biographies choisies 30
C · Ex•rait de la Loi de 1990 sur les services policiers de l'Ontario, Partie VII, UES, décret connexe et règlement 673/98 31


*This document is available in English*

# Message du directeur

C'est un grand privilège pour moi de présenter le rapport annuel de l'Unité des enquêtes spéciales (UES ou Unité) pour l'exercice financier se terminant le 31 mars 2001.

Il s'agit du premier rapport annuel de l'UES depuis sa création en 1990 et sa publication arrive à un moment très important. Le rapport fait en effet suite à une décennie marquée par huit ans de polémique et deux ans de renouvellement. Le processus de transformation a commencé par la mise en œuvre des recommandations de 1998 de l'honorable George Adams, c.r., recommandations qui se fondaient sur des consultations menées auprès de tous les intervenants. Un nouveau règlement, qui définissait mieux les rapports entre la police et l'UES, appuyait ce renouvellement. De plus, grâce à une importante augmentation des subventions, nous disposions des ressources nécessaires pour mettre en place les changements recommandés. Convaincus qu'il est impossible de bien comprendre la situation actuelle de l'UES sans se pencher sur son passé, nous avons inclus dans le présent rapport une très brève analyse des années précédant le dernier exercice financier.

Jadis, en raison des grandes attentes, souvent contradictoires, de la police et de la collectivité, l'UES était la cible de nombreuses controverses. L'absence d'une définition précise des droits et responsabilités ainsi que des ressources restreintes alimentaient la polémique. Lors de ma nomination en janvier 1999, j'ai immédiatement saisi l'occasion que nous présentait le gouvernement, soit un nouveau règlement et des fonds accrus, pour tempérer la discorde et modérer les propos hostiles que tenaient certains intervenants sur l'UES et ses enquêtes. Nos efforts de sensibilisation, soutenus par toute une gamme d'initiatives en matière de communication, ont été aussi importants que les éléments tangibles du renouvellement. L'objectif de cette stratégie d'information : assurer toutes les parties, aussi bien les policiers que la population civile, que les enquêtes de l'UES seraient menées conformément aux meilleures normes professionnelles et traitées tout au long du processus en toute dignité et équité.

Depuis l'entrée en vigueur des recommandations de M. Adams en janvier 1999, les membres du personnel de l'UES ont conjugué leur énergie et se sont consacrés à accroître la capacité et la compétence de l'Unité pour que celle-ci remplisse son mandat. Depuis deux ans et demi, l'Unité s'est transformée grâce à une équipe d'enquêteurs et de techniciens en identification médico-légale beaucoup plus importante et hautement qualifiée, à de nouveaux programmes de formation de toute nature adéquate, à de nouveaux locaux, dotés de laboratoires et d'équipement d'identification de pointe, et à des véhicules neufs, parfaitement équipés pour mener des enquêtes dans toute la province. Je suis heureux d'ajouter que toutes ces améliorations ont été réalisées sans dépasser le budget.

Dans tout organisme, le personnel joue un rôle crucial dans le succès de ce dernier. À ce titre, le personnel de l'UES mérite une mention spéciale. L'Unité emploie à l'heure actuelle quelque soixante-dix personnes, dont plus de 85 p. cent sont entrées en fonction depuis janvier 1999. Depuis deux ans et demi, chaque processus d'embauche a été extrêmement concurrentiel, attirant littéralement des centaines de candidats de tout l'Ontario, du Canada et d'ailleurs. Comme l'Unité s'est engagée à faire montre de transparence et à gagner encore davantage la confiance de tout le monde, ses jurys de sélection des candidats comptaient des représentants de la police, de la collectivité et des spécialistes externes. Je félicite tous les membres du personnel de l'UES de leur admirable rendement pendant cette période de changements sans précédent, alors même qu'ils s'efforçaient de satisfaire aux demandes incessantes dont faisait l'objet l'Unité, et ce, comme toujours, sous les pleins feux de l'examen du public.

La devise que l'UES a récemment adoptée témoigne de son objectif : « Enquêtes indépendantes – Confiance de la collectivité », objectif qui ne peut être atteint sans la coopération de toutes les parties, en particulier celles dont la collaboration peut tout naturellement être la plus difficile. J'entends, la police. Je crois fermement que les efforts déployés pour transformer l'UES sont en train de porter fruit. Depuis ma nomination, j'ai l'impression que dans les services policiers de l'Ontario, aussi bien chez les gestionnaires que parmi les agents de première ligne, l'UES et ses travaux font l'objet de plus de soutien et de coopération. Mais il reste encore beaucoup à faire. Le thème clé de ce rapport est le suivant : certes, la mise en œuvre des principales recommandations du rapport Adams a aidé l'Unité à asseoir sa compétence et sa capacité de remplir efficacement son mandat, mais celle-ci doit continuer à cimenter ses progrès, en particulier en encourageant entente et appui entre tous les intervenants.

Je voudrais enfin exprimer ma gratitude aux nombreuses personnes, dans la population et la police, qui me conseillent et me guident depuis deux ans. Je souhaite remercier tout particulièrement le chef adjoint Bob Kerr, aujourd'hui à la retraite, qui lors de la cérémonie d'assermentation de nouveaux enquêteurs en janvier 2000, a présenté une série de principes et d'attentes, depuis lors officiellement adoptés et appelés à l'UES « Le Credo des enquêteurs ». Selon moi, l'Unité des enquêtes spéciales doit en faire son code professionnel, si elle veut atteindre son objectif, soit garder la confiance de la population dans les services policiers de l'Ontario.

Le directeur,

Peter A. Tinsley

Dans tout organisme, le personnel joue un rôle crucial dans le succès de ce dernier. À ce titre, le personnel de l'UES mérite une mention spéciale. L'Unité emploie à l'heure actuelle quelque soixante-dix personnes, dont plus de 85 p. cent sont entrées en fonction depuis janvier 1999. Depuis deux ans et demi, chaque processus d'embauche a été extrêmement concurrentiel, attirant littéralement des centaines de candidats de tout l'Ontario, du Canada et d'ailleurs. Comme l'Unité s'est engagée à faire montre de transparence et à gagner encore davantage la confiance de tout le monde, ses jurys de sélection des candidats comptaient des représentants de la police, de la collectivité et des spécialistes externes. Je félicite tous les membres du personnel de l'UES de leur admirable rendement pendant cette période de changements sans précédent, alors même qu'ils s'efforçaient de satisfaire aux demandes incessantes dont faisait l'objet l'Unité, et ce, comme toujours, sous les pleins feux de l'examen du public.

La devise que l'UES a récemment adoptée témoigne de son objectif : « Enquêtes indépendantes – Confiance de la collectivité », objectif qui ne peut être atteint sans la coopération de toutes les parties, en particulier celles dont la collaboration peut tout naturellement être la plus difficile. J'entends, la police. Je crois fermement que les efforts déployés pour transformer l'UES sont en train de porter fruit. Depuis ma nomination, j'ai l'impression que dans les services policiers de l'Ontario, aussi bien chez les gestionnaires que parmi les agents de première ligne, l'UES et ses travaux font l'objet de plus de soutien et de coopération. Mais il reste encore beaucoup à faire. Le thème clé de ce rapport est le suivant : certes, la mise en œuvre des principales recommandations du rapport Adams a aidé l'Unité à asseoir sa compétence et sa capacité de remplir efficacement son mandat, mais celle-ci doit continuer à cimenter ses progrès, en particulier en encourageant entente et appui entre tous les intervenants.

Je voudrais enfin exprimer ma gratitude aux nombreuses personnes, dans la population et la police, qui me conseillent et me guident depuis deux ans. Je souhaite remercier tout particulièrement le chef adjoint Bob Kerr, aujourd'hui à la retraite, qui lors de la cérémonie d'assermentation de nouveaux enquêteurs en janvier 2000, a présenté une série de principes et d'attentes, depuis lors officiellement adoptés et appelés à l'UES « Le Credo des enquêteurs ». Selon moi, l'Unité des enquêtes spéciales doit en faire son code professionnel, si elle veut atteindre son objectif, soit garder la confiance de la population dans les services policiers de l'Ontario.

Le directeur,

Peter A. Tinsley

# Le Credo

## des enquêteurs

*Dans l'allocution qu'il a prononcée lors de la cérémonie d'assermentation de nouveaux enquêteurs de l'Unité des enquêtes spéciales en janvier 2000, le chef adjoint de la police de Toronto, Bob Kerr, a présenté treize attentes et principes devant guider l'UES et ses enquêteurs. Le directeur de l'Unité, Peter Tinsley, les a adoptés et intégrés à tous les documents de formation des enquêteurs de l'UES pour refléter l'ethos de l'Unité.*

## Je m'attends à ce que :

vous possédiez les compétences nécessaires pour effectuer des enquêtes approfondies et complètes;

vous appliquiez les règles et règlements établis ainsi que les politiques internes;

vous mettiez de côté vos préjugés personnels et meniez des enquêtes impartiales et indépendantes;

vous traitiez respectueusement les policiers concernés;

vous expliquiez si possible aux policiers concernés pourquoi vous faites ce vous faites;

vous soyez sensibles au fait que les policiers concernés viennent de vivre une expérience très traumatisante;

vous meniez l'enquête aussi rapidement que possible;

vous teniez au courant le service policier concerné dans toute la mesure du possible;

vous traitiez les policiers concernés de la manière dont vous aimeriez être traités;

vous exécutiez vos tâches du mieux que vous le pouvez;

vous fassiez l'impossible pour améliorer les relations entre votre organisme et les services policiers de l'Ontario;

vous mettiez au défi les organismes policiers qui ne coopèrent pas de le faire;

vous signaliez à la Commission des services policiers dont ils relèvent les chefs de police qui ne font aucun effort pour s'assurer que leurs membres se conforment à la Loi sur les services policiers; ou tout autre entente.

# partie I

## À propos de l'Unité des enquêtes spéciales

### Historique et rôle de l'UES

Contrairement aux autres services publics, le maintien de l'ordre nécessite l'octroi de pouvoirs extraordinaires, notamment celui de détenir des citoyens et, le cas échéant, celui d'avoir recours à une force meurtrière pour empêcher que des civils ou des membres de la police soient blessés ou tués. Dans certaines situations, les agents de police n'ont d'autre choix que de faire appel à ce genre de force pour sauver leur vie ou celle de personnes qu'ils ont juré de protéger. Dans une société démocratique, l'octroi de tels pouvoirs mène directement et inévitablement à un débat sur la responsabilité.

Après la Deuxième Guerre mondiale, la police et la société ont fait face à une situation de plus en plus complexe, des pressions s'exerçant avec de plus en plus d'insistance pour qu'un système plus direct de surveillance civile de la police soit instauré. Depuis trois décennies, des organismes civils de surveillance de la police ont été établis en Amérique du Nord et aux quatre coins du monde. La International Association of Civilian Oversight of Law Enforcement compte aujourd'hui des représentants de 125 organismes de ce type appartenant à des juridictions du monde entier. Selon les juridictions, la méthode adoptée varie. Dans certaines juridictions américaines, la police mène les enquêtes sous la supervision d'organismes civils, lesquels peuvent détenir le pouvoir d'effectuer des enquêtes plus poussées. D'autres juridictions ont créé des organismes virtuellement autonomes, dont la seule responsabilité est de faire enquête sur les incidents, au nom de la population civile.

En Ontario, la Commission de la police de l'Ontario et les commissions de police locales ont historiquement assuré la surveillance civile de la police, système qui dépendait donc de la police pour enquêter sur la conduite des policiers. Dans les années 1970, ce système de traitement des plaintes civiles a soulevé des inquiétudes généralisées. À Toronto, ces préoccupations ont été analysées dans un rapport publié en 1976 qui s'intitulait Report of the Ontario Commission into Metropolitan Toronto Police Practices. L'année 1981 a vu la création du Bureau du commissaire aux plaintes contre la police. Au départ, sa compétence se limitait au service policier de l'agglomération de Toronto; son mandat était axé sur la discipline des policiers et se limitait à celle-ci, conformément à la Loi sur les services policiers.

En 1988, le gouvernement de l'Ontario a établi le Groupe d'étude sur les relations interraciales et la surveillance policière après que la police eut abattu deux Noirs. Le rapport du groupe d'étude contenait plusieurs recommandations sur les modifications à apporter à la loi quant au recours à la force par la police et à la formation des policiers, ainsi qu'une portant sur la création d'un organisme d'enquête indépendant détenant le pouvoir de déposer une accusation criminelle, si les circonstances le justifient.

# partie I

## À propos de l'Unité des enquêtes spéciales

### Historique et rôle de l'UES

Contrairement aux autres services publics, le maintien de l'ordre nécessite l'octroi de pouvoirs extraordinaires, notamment celui de détenir des citoyens et, le cas échéant, celui d'avoir recours à une force meurtrière pour empêcher que des civils ou des membres de la police soient blessés ou tués. Dans certaines situations, les agents de police n'ont d'autre choix que de faire appel à ce genre de force pour sauver leur vie ou celle de personnes qu'ils ont juré de protéger. Dans une société démocratique, l'octroi de tels pouvoirs mène directement et inévitablement à un débat sur la responsabilité.

Après la Deuxième Guerre mondiale, la police et la société ont fait face à une situation de plus en plus complexe, des pressions s'exerçant avec de plus en plus d'insistance pour qu'un système plus direct de surveillance civile de la police soit instauré. Depuis trois décennies, des organismes civils de surveillance de la police ont été établis en Amérique du Nord et aux quatre coins du monde. La International Association of Civilian Oversight of Law Enforcement compte aujourd'hui des représentants de 125 organismes de ce type appartenant à des juridictions du monde entier. Selon les juridictions, la méthode adoptée varie. Dans certaines juridictions américaines, la police mène les enquêtes sous la supervision d'organismes civils, lesquels peuvent détenir le pouvoir d'effectuer des enquêtes plus poussées. D'autres juridictions ont créé des organismes virtuellement autonomes, dont la seule responsabilité est de faire enquête sur les incidents, au nom de la population civile.

En Ontario, la Commission de la police de l'Ontario et les commissions de police locales ont historiquement assuré la surveillance civile de la police, système qui dépendait donc de la police pour enquêter sur la conduite des policiers. Dans les années 1970, ce système de traitement des plaintes civiles a soulevé des inquiétudes généralisées. À Toronto, ces préoccupations ont été analysées dans un rapport publié en 1976 qui s'intitulait Report of the Ontario Commission into Metropolitan Toronto Police Practices. L'année 1981 a vu la création du Bureau du commissaire aux plaintes contre la police. Au départ, sa compétence se limitait au service policier de l'agglomération de Toronto; son mandat était axé sur la discipline des policiers et se limitait à celle-ci, conformément à la Loi sur les services policiers.

En 1988, le gouvernement de l'Ontario a établi le Groupe d'étude sur les relations interraciales et la surveillance policière, après que la police eut abattu deux Noirs. Le rapport du groupe d'étude contenait plusieurs recommandations sur les modifications à apporter à la loi quant au recours à la force par la police et à la formation des policiers, ainsi qu'une portant sur la création d'un organisme d'enquête indépendant détenant le pouvoir de déposer une accusation criminelle, si les circonstances le justifient.

En août 1990, l'Assemblée législative promulguait par conséquent la nouvelle Loi sur les services policiers de l'Ontario, qui comprenait des dispositions relatives à la création de l'Unité des enquêtes spéciales, dont la responsabilité était de faire enquête sur les morts et les blessures graves survenant dans le cadre du maintien de l'ordre.

L'Unité des enquêtes spéciales, organisme civil indépendant relevant du ministère du Procureur général, fait enquête sur les circonstances entourant de graves blessures, une agression sexuelle ou la mort dans lesquelles des agents de police sont impliqués. Conformément à l'article 113 de la Partie VII de la Loi sur les services policiers, le directeur de l'Unité détient le pouvoir exclusif de décider si le dépôt d'une accusation est justifié ou non, ce d'après les résultats d'une enquête complète. La décision du directeur est communiquée au procureur général.

Depuis le 1er janvier 1999, les enquêtes de l'UES sont menées conformément au règlement de l'Ontario 673/98. Celui-ci définit plus en détail que l'article 113 de la Loi sur les services policiers les droits et obligations de la police et de l'UES dans le processus d'enquête.

La compétence de l'Unité s'étend à toute la province de l'Ontario et englobe tous les services policiers municipaux, régionaux et provinciaux, soit au total 69 services et quelque 21 600 agents de police. Si l'Unité fait rapport au procureur général, ses enquêtes et décisions sont indépendantes du gouvernement.

L'Ontario est unique; en effet, c'est la seule province canadienne, et l'une des seules juridictions au monde (encore que leur nombre augmente), dotée d'un organisme civil indépendant qui détient à la fois les pleins pouvoirs pour faire enquête et, si les preuves le justifient, pour déposer une accusation criminelle contre des policiers. Dans la majorité des enquêtes, aucune preuve d'activité criminelle n'étant découverte, aucune accusation n'est portée. Le rôle de l'UES n'est pas nécessairement de déposer une accusation, mais de mener des enquêtes et d'assurer la population que la conduite des policiers fait l'objet d'un examen indépendant et minutieux.

Le cadre de l'UES, qui est prévu par la loi, augmente à plusieurs égards l'indépendance de l'organisme. Ainsi, aucun agent de police ou ancien agent de police ne peut être nommé directeur de l'Unité. Aucun agent de police ne peut être nommé enquêteur. L'UES peut embaucher d'anciens agents de police, mais ces derniers ne peuvent pas prendre part à une enquête qui concerne des membres d'un corps de police dont ils ont été membres. En 1993, pour donner encore plus d'indépendance à l'organisme, une modification a été apportée à la disposition relative à l'obligation de l'UES de faire rapport au ministère du Solliciteur général, également responsable de la police. En vertu de cette modification, l'UES ferait désormais rapport au ministère du Procureur général.

L'Unité des enquêtes spéciales a aussi pour objet d'avoir une large assise, c'est-à-dire d'être un organisme voué à toute la collectivité, et non un organisme qui répond seulement aux besoins et inquiétudes de certains groupes de la population. Dans le cadre de ses activités de prise de contact avec les communautés et de ses méthodes d'embauchage, l'UES cherche à répondre aux préoccupations de toutes les collectivités. Son objectif général est d'augmenter la confiance de toute la population de l'Ontario dans les services policiers.

## L'UES et la primauté du droit

La création d'une société se fondant sur la primauté du droit constitue l'une des plus grandes réalisations de notre civilisation. Nous n'en parlons guère. Or, la police, qui a le pouvoir, l'extraordinaire pouvoir, de détenir des gens, voire de faire appel à la force pour se protéger ou protéger des citoyens, est celle qui fait observer la primauté du droit. Ce matin, à Osgoode Hall, le pouvoir et l'importance de la primauté du droit me sont revenus à l'esprit alors que le Barreau du Haut-Canada décernait à l'archevêque Tutu d'Afrique du Sud un doctorat honoris causa. Dans son allocation, il a évoqué la primauté du droit comme quelqu'un qui a vécu presque toute sa vie, tout comme ses concitoyens, en en en étant privé. Au Canada, nous possédons quelque chose d'extrêmement précieux en la primauté du droit, principe que la police fait observer et que toute la population de l'Ontario respecte.

L'UES est un organisme civil qui fait enquête sur les morts et les blessures graves survenant dans le cadre du travail de la police. L'UES joue un rôle crucial dans le système judiciaire et dans le respect du principe de la primauté du droit.

*extrait de l'allocution de l'honorable James Flaherty, procureur général, lors de l'ouverture des bureaux de l'UES en juin 2000.*

### Définition de «blessures graves»

Le mandat de l'UES est de faire enquête sur les circonstances entourant des blessures graves et la mort pouvant résulter d'infractions criminelles commises par des agents de police. Le paragraphe 113(5) de la Loi sur les services policiers prévoit que « Le directeur peut, de son propre chef, et doit, à la demande du solliciteur général ou du procureur général, faire mener des enquêtes sur les circonstances qui sont à l'origine de blessures graves et de décès pouvant être imputables à des infractions criminelles de la part d'agents de police ».

Si le mot « mort » ne pose aucun problème de compréhension, les tentatives visant à clarifier ou à donner une définition précise de « blessures graves » ont déclenché d'interminables débats et ont incité certaines personnes à en donner une interprétation qui restreindrait considérablement la compétence de l'Unité.

Le premier directeur de l'UES, l'honorable John Osler, a consulté des représentants du ministère du Solliciteur général et de l'Association des chefs de police de l'Ontario (ACPO) et, avec leur accord, a publié la définition ci-dessus, qui se fonde sur celle de « voies de fait causant des lésions corporelles » dans le Code criminel du Canada.

## Qu'entend-on par « blessures graves »?

On doit englober dans les « blessures graves » celles qui sont susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé ou le bien-être de la victime et dont la nature est plus que passagère ou insignifiante, ***ainsi que les graves blessures dues à une agression sexuelle.*** On présumera au départ que de « graves blessures » ont été infligées à la victime si celle-ci est hospitalisée, a une côte, une vertèbre, un membre ou le crâne fracturé, porte des brûlures sur une grande partie du corps, a perdu une partie du corps, la vue ou l'ouïe, ou encore allège qu'elle a été sexuellement agressée. Si on s'attend à un long délai avant l'évaluation de la gravité des blessures, on en avisera l'Unité pour qu'elle puisse surveiller la situation et décider la mesure dans laquelle elle interviendra.
***L'honorable John Osler***

Les inquiétudes que soulevaient dans la population le fait que les services policiers étaient responsables de la discipline des leurs a déclenché la création de l'UES. À ce titre, la population, l'un des principaux groupes d'intervenants, doit être consultée et invitée à toute discussion visant à changer le sens de «blessures graves » et à modifier par conséquent la compétence de longue date de l'Unité.

L'honorable George W. Adams, reconnaissant qu'il s'agissait d'une question d'intérêt public et non d'une question juridique ou médicale, a écrit ceci dans son rapport : « Il n'est pas évident pour un service policier d'essayer de déterminer d'un point de vue strictement juridique la compétence de l'UES avant l'émission de la notification, ce en raison de l'incertitude inhérente entourant de nombreux incidents. On doit traiter la notification de la même façon que la question qu'on se pose quand on se demande si on doit appeler une ambulance – dans le doute, il faut appeler ».

L'Unité des enquêtes spéciales a aussi pour objet d'avoir une large assise, c'est-à-dire d'être un organisme voué à toute la collectivité, et non un organisme qui répond seulement aux besoins et inquiétudes de certains groupes de la population. Dans le cadre de ses activités de prise de contact avec les communautés et de ses méthodes d'embauchage, l'UES cherche à répondre aux préoccupations de toutes les collectivités. Son objectif général est d'augmenter la confiance de toute la population de l'Ontario dans les services policiers.

# L'UES et la primauté du droit

La création d'une société se fondant sur la primauté du droit constitue l'une des plus grandes réalisations de notre civilisation. Nous n'en parlons guère. Or, la police, qui a le pouvoir, l'extraordinaire pouvoir, de détenir des gens, voire de faire appel à la force pour se protéger ou protéger des citoyens, est celle qui fait observer la primauté du droit. Ce matin, à Osgoode Hall, le pouvoir et l'importance de la primauté du droit me sont revenus à l'esprit alors que le Barreau du Haut-Canada décernait à l'archevêque Tutu d'Afrique du Sud un doctorat honoris causa. Dans son allocation, il a évoqué la primauté du droit comme quelqu'un qui a vécu presque toute sa vie, tout comme ses concitoyens, en en en étant privé. Au Canada, nous possédons quelque chose d'extrêmement précieux en la primauté du droit, principe que la police fait observer et que toute la population de l'Ontario respecte.

L'UES est un organisme civil qui fait enquête sur les morts et les blessures graves survenant dans le cadre du travail de la police. L'UES joue un rôle crucial dans le système judiciaire et dans le respect du principe de la primauté du droit.

*extrait de l'allocution de l'honorable James Flaherty, procureur général, lors de l'ouverture des bureaux de l'UES en juin 2000.*

## Définition de «blessures graves»

Le mandat de l'UES est de faire enquête sur les circonstances entourant des blessures graves et la mort pouvant résulter d'infractions criminelles commises par des agents de police. Le paragraphe 113(5) de la Loi sur les services policiers prévoit que « Le directeur peut, de son propre chef, et doit, à la demande du solliciteur général ou du procureur général, faire mener des enquêtes sur les circonstances qui sont à l'origine de blessures graves et de décès pouvant être imputables à des infractions criminelles de la part d'agents de police ».

Si le mot « mort » ne pose aucun problème de compréhension, les tentatives visant à clarifier ou à donner une définition précise de « blessures graves » ont déclenché d'interminables débats et ont incité certaines personnes à en donner une interprétation qui restreindrait considérablement la compétence de l'Unité.

Le premier directeur de l'UES, l'honorable John Osler, a consulté des représentants du ministère du Solliciteur général et de l'Association des chefs de police de l'Ontario (ACPO) et, avec leur accord, a publié la définition ci-dessus, qui se fonde sur celle de « voies de fait causant des lésions corporelles » dans le Code criminel du Canada.

## Qu'entend-on par « blessures graves »?

On doit englober dans les « blessures graves » celles qui sont susceptibles d'avoir des répercussions sur la santé ou le bien-être de la victime et dont la nature est plus que passagère ou insignifiante, ***ainsi que les graves blessures dues à une agression sexuelle.*** On présumera au départ que de « graves blessures » ont été infligées à la victime si celle-ci est hospitalisée, a une côte, une vertèbre, un membre ou le crâne fracturé, porte des brûlures sur une grande partie du corps, a perdu une partie du corps, la vue ou l'ouïe, ou encore allège qu'elle a été sexuellement agressée. Si on s'attend à un long délai avant l'évaluation de la gravité des blessures, on en avisera l'Unité pour qu'elle puisse surveiller la situation et décider la mesure dans laquelle elle interviendra.
***L'honorable John Osler***

Les inquiétudes que soulevaient dans la population le fait que les services policiers étaient responsables de la discipline des leurs a déclenché la création de l'UES. À ce titre, la population, l'un des principaux groupes d'intervenants, doit être consultée et invitée à toute discussion visant à changer le sens de «blessures graves » et à modifier par conséquent la compétence de longue date de l'Unité.

L'honorable George W. Adams, reconnaissant qu'il s'agissait d'une question d'intérêt public et non d'une question juridique ou médicale, a écrit ceci dans son rapport : « Il n'est pas évident pour un service policier d'essayer de déterminer d'un point de vue strictement juridique la compétence de l'UES avant l'émission de la notification, ce en raison de l'incertitude inhérente entourant de nombreux incidents. On doit traiter la notification de la même façon que la question qu'on se pose quand on se demande si on doit appeler une ambulance – dans le doute, il faut appeler ».

# Le rapport Adams et le renouvellement de l'UES

## Des changements impératifs

Depuis sa création, l'UES a servi de cible à la polémique. Attentes élevées insatisfaites faute de règlements s'appliquant à l'UES – coopération de la police, maigres ressources à la disposition de l'Unité et roulement élevé des directeurs, tous ces facteurs ont alimenté les inquiétudes que suscitaient l'efficacité et la crédibilité de l'UES.

Dans ses enquêtes, l'UES dépend de la coopération des services de police. La Loi sur les services policiers, qui impose à tous les membres des services de police de l'Ontario de coopérer entre eux, reconnaît ce fait. Dès le milieu des années 1990, l'UES était fermement établie. Néanmoins, dans certains cercles policiers, l'Unité et ses travaux faisaient encore l'objet d'une résistance. Un certain nombre de problèmes dus au manque de coopération de la police ont été mis au jour. Parmi ces derniers, citons :

- le retard, voire le refus, de policiers témoins d'un événement de remplir un constat et d'assister aux entrevues de l'UES
- le retard pris pour aviser l'UES des incidents
- la permission donnée à des personnes non autorisées de franchir les cordons policiers avant l'arrivée de l'UES, et le manque de faire se tenir à l'écart les policiers impliqués dans l'incident;
- les déclarations faites aux médias;
- les entrevues et le relâchement par la police des témoins civils, sans le consentement de l'UES.

Autre difficulté : l'intérêt souvent très vif que suscitaient les enquêtes dans le public et les médias. C'est dans ce contexte, après des années de critiques et de tension entre l'UES et la police, que le gouvernement de l'Ontario a établi un processus de consultation, qu'il a confié à M. Adams.

## Le processus Adams : mandat et recommandations

À l'automne 1997, le gouvernement de l'Ontario a nommé l'honorable George W. Adams, r.c., pour consulter la population et les organismes de police sur la façon d'améliorer les relations entre l'UES et la police dans trois secteurs clés, soit :

- la notification sans retard des incidents par la police à l'UES;
- le maintien de la surveillance du lieu de l'incident jusqu'à l'arrivée des enquêteurs de l'UES et pendant leurs travaux;
- la bonne coopération des agents de police impliqués dans les incidents faisant l'objet d'une enquête.

M. Adams choisit de rechercher les sujets sur lesquels les parties s'entendaient et étaient unanimes, cette approche, selon lui, ayant le plus de chance d'être acceptée et de réussir.

D'après M. Adams,

> «...les personnes le plus touchées par une loi doivent estimer que celle-ci est équitable, perception qu'il est peut-être plus facile de faire naître si ces mêmes personnes ont quelque chose à voir dans l'élaboration de politiques qui, un jour, guideront leur conduite ».

# Le rapport Adams et le renouvellement de l'UES

## Des changements impératifs

Depuis sa création, l'UES a servi de cible à la polémique. Attentes élevées insatisfaites faute de règlements s'appliquant à l'UES – coopération de la police, maigres ressources à la disposition de l'Unité et roulement élevé des directeurs, tous ces facteurs ont alimenté les inquiétudes que suscitaient l'efficacité et la crédibilité de l'UES.

Dans ses enquêtes, l'UES dépend de la coopération des services de police. La Loi sur les services policiers, qui impose à tous les membres des services de police de l'Ontario de coopérer entre eux, reconnaît ce fait. Dès le milieu des années 1990, l'UES était fermement établie. Néanmoins, dans certains cercles policiers, l'Unité et ses travaux faisaient encore l'objet d'une résistance. Un certain nombre de problèmes dus au manque de coopération de la police ont été mis au jour. Parmi ces derniers, citons :

- le retard, voire le refus, de policiers témoins d'un événement de remplir un constat et d'assister aux entrevues de l'UES
- le retard pris pour aviser l'UES des incidents
- la permission donnée à des personnes non autorisées de franchir les cordons policiers avant l'arrivée de l'UES, et le manque de faire se tenir à l'écart les policiers impliqués dans l'incident;
- les déclarations faites aux médias;
- les entrevues et le relâchement par la police des témoins civils, sans le consentement de l'UES.

Autre difficulté : l'intérêt souvent très vif que suscitaient les enquêtes dans le public et les médias. C'est dans ce contexte, après des années de critiques et de tension entre l'UES et la police, que le gouvernement de l'Ontario a établi un processus de consultation, qu'il a confié à M. Adams.

## Le processus Adams : mandat et recommandations

À l'automne 1997, le gouvernement de l'Ontario a nommé l'honorable George W. Adams, r.c., pour consulter la population et les organismes de police sur la façon d'améliorer les relations entre l'UES et la police dans trois secteurs clés, soit :

- la notification sans retard des incidents par la police à l'UES;
- le maintien de la surveillance du lieu de l'incident jusqu'à l'arrivée des enquêteurs de l'UES et pendant leurs travaux;
- la bonne coopération des agents de police impliqués dans les incidents faisant l'objet d'une enquête.

M. Adams choisit de rechercher les sujets sur lesquels les parties s'entendaient et étaient unanimes, cette approche, selon lui, ayant le plus de chance d'être acceptée et de réussir.

D'après M. Adams,

> «...les personnes le plus touchées par une loi doivent estimer que celle-ci est équitable, perception qu'il est peut-être plus facile de faire naître si ces mêmes personnes ont quelque chose à voir dans l'élaboration de politiques qui, un jour, guideront leur conduite ».

Le 14 mai 1998, M. Adams déposait un rapport contenant 25 recommandations, dont beaucoup portaient sur les relations et la coopération, sujets qui s'étaient avérés difficiles dans le passé. M. Adams se rendit compte que nombre de ces difficultés provenaient d'un financement inadéquat et de l'absence d'un cadre juridique définissant clairement les responsabilités et les obligations des policiers pendant les enquêtes de l'UES. Il recommanda la promulgation d'un règlement qui établirait en détail la manière dont les services policiers et les agents de police doivent coopérer avec l'Unité. De plus, il recommanda au gouvernement de l'Ontario d'allouer à l'UES des ressources plus conséquentes pour la dotation en personnel, la formation et l'équipement afin que celle-ci soit en mesure de répondre à ses exigences opérationnelles ainsi qu'aux attentes de la police et de la collectivité.

# Résumé des principales recommandations de M. Adams

Résumé des principales recommandations de M. Adams

- L'UES devrait détenir les ressources nécessaires pour remplir son important mandat.
- Le règlement adopté devrait :
  - établir en détail et clairement le mode de fonctionnement de l'UES;
  - prévoir qu'un agent de police qui ne se conforme pas à l'une ou l'autre de ses dispositions commet une faute grave;
  - préciser clairement que l'UES tient le rôle principal en ce qui concerne la collecte des preuves et l'interrogation des témoins pendant les enquêtes;
  - prévoir que les entrevues des policiers témoins d'un incident se tiennent à la demande de l'UES, mais stipuler aussi qu'un délai peut être accordé en cas de motifs valables;
  - prévoir que le manque injustifié de se conformer à une demande d'entrevue de l'UES constitue une faute grave, qui sera traitée comme telle;
  - exiger qu'un chef de police mène une enquête administrative sur tout incident dans lequel l'UES est impliquée, sans qu'il soit fait obstacle au rôle prépondérant de l'UES, et fasse rapport de tous les résultats et de toutes les mesures prises et/ou recommandées à la commission de police dans les trente jours suivant le rapport de l'UES.
- Lors de l'augmentation des ressources de l'UES, il faudra prendre en compte la nécessité d'offrir des programmes de formation plus complets aux enquêteurs.
- L'UES, la police et les groupes communautaires devraient se rencontrer régulièrement pour discuter de questions de nature générale qui concernent l'UES.

Le mandat du directeur de l'UES devrait être suffisamment long pour que l'UES soit dirigée efficacement.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

## Mise en œuvre du rapport Adams

À l'automne 1998, le gouvernement de l'Ontario acceptait les recommandations du rapport Adams. Le 1er janvier 1999 marquait le début d'une nouvelle ère pour l'Unité des enquêtes spéciales, à trois titres :

- À la suite des recommandations faites dans le rapport Adams, le règlement 673/98, pris en application de la Loi sur les services policiers, est entré en vigueur. Le règlement imposait diverses responsabilités et obligations aux services de police et agents de police faisant l'objet d'une enquête par l'UES;
- Le gouvernement s'est engagé à fournir les ressources nécessaires à l'embauchage de personnel supplémentaire, à la mise en place de programmes de formation et à l'appui technique à partir de l'exercice financier suivant, qui commençait le 1er avril 1999;
- L'année a commencé avec la nomination d'un nouveau directeur, le premier dans l'histoire de l'UES dont le mandat était de cinq ans.

Ensemble, ces trois changements ont jeté les fondations sur lesquelles l'UES pouvait s'appuyer pour s'exécuter plus professionnellement et efficacement de ses fonctions et améliorer ses relations à la fois avec les services policiers et la population.

## Des capacités accrues

Le gouvernement ayant accordé à l'UES des ressources plus importantes, celle-ci a pu commencer à accroître ses capacités et à se doter de plus de compétence, c'est-à-dire à embaucher des employés, à mettre en place un programme de formation sous la direction d'un coordonnateur de la formation, et à acheter de l'équipement neuf pour aider les enquêteurs et les techniciens en identification médico-légale. Par exemple, les enquêteurs travaillant en dehors de Toronto disposent aujourd'hui de fourgons toutes roues motrices, véritables bureaux équipés d'ordinateurs, dans lesquels ils peuvent interroger les témoins, où qu'ils se trouvent.

Dans le cadre de son processus de transformation, l'Unité a continué d'augmenter ses ressources pour mieux enquêter. Le processus d'embauche est devenu extrêmement concurrentiel et exigeant. Ainsi, pendant la saison d'embauche 1999-2000, l'Unité a reçu plus de 1 800 demandes d'emploi. Les vingt candidats enfin retenus ont été assermentés le 21 janvier 2000. Les jurys responsables de l'embauchage comptaient des représentants de la police et de groupes communautaires.

Le coordonnateur de la formation qui a été nommé est chargé de la formation permanente des enquêteurs, celle-ci étant dispensée par le biais de programmes internes, de cours organisés dans des établissements externes, dont le Collège canadien de police et le Collège de police de l'Ontario, et de cours spécialisés d'autres pays. Au cours de la seule année 2000, l'Unité a offert plus de programmes de formation que pendant toute la décennie précédente.

## Mise en œuvre du rapport Adams

À l'automne 1998, le gouvernement de l'Ontario acceptait les recommandations du rapport Adams. Le 1er janvier 1999 marquait le début d'une nouvelle ère pour l'Unité des enquêtes spéciales, à trois titres :

- À la suite des recommandations faites dans le rapport Adams, le règlement 673/98, pris en application de la Loi sur les services policiers, est entré en vigueur. Le règlement imposait diverses responsabilités et obligations aux services de police et agents de police faisant l'objet d'une enquête par l'UES;
- Le gouvernement s'est engagé à fournir les ressources nécessaires à l'embauchage de personnel supplémentaire, à la mise en place de programmes de formation et à l'appui technique à partir de l'exercice financier suivant, qui commençait le 1er avril 1999;
- L'année a commencé avec la nomination d'un nouveau directeur, le premier dans l'histoire de l'UES dont le mandat était de cinq ans.

Ensemble, ces trois changements ont jeté les fondations sur lesquelles l'UES pouvait s'appuyer pour s'exécuter plus professionnellement et efficacement de ses fonctions et améliorer ses relations à la fois avec les services policiers et la population.

## Des capacités accrues

Le gouvernement ayant accordé à l'UES des ressources plus importantes, celle-ci a pu commencer à accroître ses capacités et à se doter de plus de compétence, c'est-à-dire à embaucher des employés, à mettre en place un programme de formation sous la direction d'un coordonnateur de la formation, et à acheter de l'équipement neuf pour aider les enquêteurs et les techniciens en identification médico-légale. Par exemple, les enquêteurs travaillant en dehors de Toronto disposent aujourd'hui de fourgons toutes roues motrices, véritables bureaux équipés d'ordinateurs, dans lesquels ils peuvent interroger les témoins, où qu'ils se trouvent.

Dans le cadre de son processus de transformation, l'Unité a continué d'augmenter ses ressources pour mieux enquêter. Le processus d'embauche est devenu extrêmement concurrentiel et exigeant. Ainsi, pendant la saison d'embauche 1999-2000, l'Unité a reçu plus de 1 800 demandes d'emploi. Les vingt candidats enfin retenus ont été assermentés le 21 janvier 2000. Les jurys responsables de l'embauchage comptaient des représentants de la police et de groupes communautaires.

Le coordonnateur de la formation qui a été nommé est chargé de la formation permanente des enquêteurs, celle-ci étant dispensée par le biais de programmes internes, de cours organisés dans des établissements externes, dont le Collège canadien de police et le Collège de police de l'Ontario, et de cours spécialisés d'autres pays. Au cours de la seule année 2000, l'Unité a offert plus de programmes de formation que pendant toute la décennie précédente.

Le renouvellement de l'UES, commencé en janvier 1999, se poursuit depuis deux ans et demi. L'organisme veille tout spécialement à augmenter sa capacité et ses ressources (installations, équipement et personnel) pour bien exécuter son mandat. Plus récemment, l'UES s'est attachée à perfectionner ses procédés et ses protocoles de travail.

A swearing-in ceremony was conducted by Mr. Justice W. Wolski (centre). Community representative Mr. Bromley Armstrong C.M. O.Ont., (bottom right), and police Deputy Chief Bob Kerr (top right), also made remarks during the ceremony.

## De meilleures relations

La mise en œuvre des principales recommandations du rapport Adams par le biais du règlement 673/98 a donné à l'UES et aux services policiers un modèle sur lequel bâtir leurs relations à l'avenir. Forts de cette nouvelle définition de leurs obligations et responsabilités, les services policiers devraient savoir ce qu'on attend d'eux et être en mesure de coopérer davantage avec l'UES que dans le passé.

Dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau règlement, l'UES a déployé des efforts particuliers pour communiquer avec les organismes policiers. Le personnel n'a rejeté aucune demande l'invitant à faire un exposé dans des cours ou lors de certaines manifestations; en fait, il a organisé avec dynamisme des rencontres avec des groupes particuliers pour rectifier les idées fausses qui circulent à propos de l'UES et sensibiliser ces derniers aux travaux et aux objectifs à long terme de l'Unité. Le personnel de l'UES a parlé à toutes les recrues de chaque promotion sortante depuis 1999 et fait régulièrement des présentations aux aspirants prenant d'autres cours au Collège de police de l'Ontario à Aylmer. De surcroît, il fait de plus en plus d'exposés dans le cadre des programmes des fondations de la police et de cours offerts dans d'autres établissements d'enseignement supérieur.

L'UES poursuit ses efforts pour expliquer les nouvelles règles et faire participer les services policiers à leur interprétation et mise en œuvre de manière raisonnée et pratique. Ainsi, l'une des questions les plus épineuses soulevée dans le rapport Adams et visée dans le règlement 673/98 était la partisanerie des médias. On comprend bien que la police souhaite souvent exprimer publiquement son soutien à ses membres. Néanmoins, des déclarations publiques peuvent compromettre l'intégrité des enquêtes. L'un des principaux objectifs est donc de

maintenir la confiance de la police et de la population dans le système d'enquête. Pour venir à bout de ces problèmes, le directeur a envoyé en mai 1999 une lettre à tous les chefs de police dans laquelle il suggérait une interprétation qui pourrait aider les services policiers à répondre aux demandes des médias, tout en restant tout à fait neutres.

L'Unité a également procédé à une refonte du programme d'information destiné aux représentants de la collectivité qui s'intéressent à l'UES. L'un des thèmes clés que le directeur et le personnel abordent lors des rencontres communautaires est le même que celui présenté aux services policiers : grâce au nouveau règlement et à des ressources plus importantes, l'Unité peut mener des enquêtes hautement professionnelles et procéder à un examen efficace et indépendant des activités de la police, deux éléments indispensables pour s'assurer la confiance de la population. L'UES a organisé des consultations communautaires et le personnel assiste régulièrement à diverses manifestations communautaires. Cet effort pour communiquer largement avec toute la population vise à s'assurer que celle-ci connaît l'UES et son mandat.

L'UES travaille de concert avec des organismes nationaux et internationaux de surveillance civile des services policiers. Le directeur est le représentant de l'Ontario au conseil d'administration de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre. Il a donné une conférence à la First International Brazil-Canada Police Oversight Conference à Sao Paulo au Brésil. Comme d'autres juridictions dans le monde, le gouvernement brésilien a pris l'UES comme modèle pour son propre organisme. En avril 2000, la commissaire de la police d'Irlande du Nord, Mme Nuala O'Loan, et des représentants de son bureau ont rendu visite à l'UES. Après avoir étudié le modèle ontarien, ils se sont inspirés de ce dernier et s'en sont servis de tremplin pour créer un modèle encore plus offensif, dont la mise en œuvre a été plus ordonnée, tirant ainsi le meilleur parti des leçons apprises en Ontario.

# Le fonctionnement de l'UES

## Le processus d'enquête

Dans de nombreux autres organismes canadiens de surveillance civile du maintien de l'ordre, c'est surtout le public qui déclenche une enquête en déposant une plainte. Les règles qui régissent l'Unité des enquêtes spéciales de l'Ontario sont différentes, car il incombe à la police elle-même de signaler un incident qui exige peut-être une enquête de l'UES. L'article 3 du règlement 673/98 pris en application de la Loi sur les services policiers stipule :

*Le chef de police avisera immédiatement l'UES de tout incident dans lequel un de ses agents de police est impliqué et qui peut être raisonnablement considéré comme relevant du mandat d'enquêteur de l'UES, conformément au paragraphe 113 (5) de la Loi.*

Il incombe donc clairement au chef de police de prévenir immédiatement l'UES des incidents qui peuvent raisonnablement relever de la compétence de l'Unité en tant qu'organisme d'enquête. Toutefois, un membre du public, un coroner, un représentant des médias ou d'une profession médicale et un avocat peut aussi aviser l'unité d'une situation qui, selon lui, exige enquête. Si toute autre personne qu'un membre de la police signale un incident, l'UES en informe immédiatement le service policier concerné.

Voici les mesures que prend l'Unité lorsqu'un incident lui est signalé :

- Dès notification d'un incident, le superviseur des enquêtes :
  - détermine la nature de l'intervention; puis, il aiguille les intéressés vers un service de traitement des plaintes plus approprié ou
  - dès qu'il lui est pratiquement possible, il demande à autant d'enquêteurs qu'il le juge nécessaire de mener une enquête approfondie, en tant qu'organisme responsable de l'enquête.
- L'UES peut émettre un communiqué de presse initial, selon la nature de l'incident.

- Dans une situation où le rapport initial soulève une question quant à la compétence de l'UES, on procède à un examen de l'incident. Si on détermine que l'incident ne relève pas de la compétence de l'UES ou qu'il n'y a manifestement pas matière à enquête, on consulte le directeur et, le cas échéant, on clôt l'enquête.

## Examen d'un incident

**Dans les cas où le rapport initial soulève une question (détermination précise de l'état de la victime ou de la nature de l'intervention de la police) quant à la compétence de l'UES et/ou à l'existence d'un vrai problème pour faire enquête, il faut prendre une mesure préliminaire, soit confirmer les faits rapportés avant de commencer une enquête exhaustive.**

- Si le directeur décide de mettre fin à l'enquête, le service policier concerné et le plaignant en sont avisés. Aucun rapport n'est alors soumis au procureur général.

- Si l'incident exige une enquête plus approfondie, un enquêteur principal et autant d'enquêteurs qu'il est jugé nécessaire sont affectés à l'enquête. Ces derniers se rendent alors sur le lieu de l'incident en compagnie d'une équipe de techniciens en identification médico-légale.

- Quand on établit qu'il est légitimement nécessaire que le service policier poursuive

maintenir la confiance de la police et de la population dans le système d'enquête. Pour venir à bout de ces problèmes, le directeur a envoyé en mai 1999 une lettre à tous les chefs de police dans laquelle il suggérait une interprétation qui pourrait aider les services policiers à répondre aux demandes des médias, tout en restant tout à fait neutres.

L'Unité a également procédé à une refonte du programme d'information destiné aux représentants de la collectivité qui s'intéressent à l'UES. L'un des thèmes clés que le directeur et le personnel abordent lors des rencontres communautaires est le même que celui présenté aux services policiers : grâce au nouveau règlement et à des ressources plus importantes, l'Unité peut mener des enquêtes hautement professionnelles et procéder à un examen efficace et indépendant des activités de la police, deux éléments indispensables pour s'assurer la confiance de la population. L'UES a organisé des consultations communautaires et le personnel assiste régulièrement à diverses manifestations communautaires. Cet effort pour communiquer largement avec toute la population vise à s'assurer que celle-ci connaît l'UES et son mandat.

L'UES travaille de concert avec des organismes nationaux et internationaux de surveillance civile des services policiers. Le directeur est le représentant de l'Ontario au conseil d'administration de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre. Il a donné une conférence à la First International Brazil-Canada Police Oversight Conference à Sao Paulo au Brésil. Comme d'autres juridictions dans le monde, le gouvernement brésilien a pris l'UES comme modèle pour son propre organisme. En avril 2000, la commissaire de la police d'Irlande du Nord, Mme Nuala O'Loan, et des représentants de son bureau ont rendu visite à l'UES. Après avoir étudié le modèle ontarien, ils se sont inspirés de ce dernier et s'en sont servis de tremplin pour créer un modèle encore plus offensif, dont la mise en œuvre a été plus ordonnée, tirant ainsi le meilleur parti des leçons apprises en Ontario.

# Le fonctionnement de l'UES

## Le processus d'enquête

Dans de nombreux autres organismes canadiens de surveillance civile du maintien de l'ordre, c'est surtout le public qui déclenche une enquête en déposant une plainte. Les règles qui régissent l'Unité des enquêtes spéciales de l'Ontario sont différentes, car il incombe à la police elle-même de signaler un incident qui exige peut-être une enquête de l'UES. L'article 3 du règlement 673/98 pris en application de la Loi sur les services policiers stipule :

*Le chef de police avisera immédiatement l'UES de tout incident dans lequel un de ses agents de police est impliqué et qui peut être raisonnablement considéré comme relevant du mandat d'enquêteur de l'UES, conformément au paragraphe 113 (5) de la Loi.*

Il incombe donc clairement au chef de police de prévenir immédiatement l'UES des incidents qui peuvent raisonnablement relever de la compétence de l'Unité en tant qu'organisme d'enquête. Toutefois, un membre du public, un coroner, un représentant des médias ou d'une profession médicale et un avocat peut aussi aviser l'unité d'une situation qui, selon lui, exige enquête. Si toute autre personne qu'un membre de la police signale un incident, l'UES en informe immédiatement le service policier concerné.

Voici les mesures que prend l'Unité lorsqu'un incident lui est signalé :

- Dès notification d'un incident, le superviseur des enquêtes :
  - détermine la nature de l'intervention; puis, il aiguille les intéressés vers un service de traitement des plaintes plus approprié ou
  - dès qu'il lui est pratiquement possible, il demande à autant d'enquêteurs qu'il le juge nécessaire de mener une enquête approfondie, en tant qu'organisme responsable de l'enquête.
- L'UES peut émettre un communiqué de presse initial, selon la nature de l'incident.

- Dans une situation où le rapport initial soulève une question quant à la compétence de l'UES, on procède à un examen de l'incident. Si on détermine que l'incident ne relève pas de la compétence de l'UES ou qu'il n'y a manifestement pas matière à enquête, on consulte le directeur et, le cas échéant, on clôt l'enquête.

## Examen d'un incident

**Dans les cas où le rapport initial soulève une question (détermination précise de l'état de la victime ou de la nature de l'intervention de la police) quant à la compétence de l'UES et/ou à l'existence d'un vrai problème pour faire enquête, il faut prendre une mesure préliminaire, soit confirmer les faits rapportés avant de commencer une enquête exhaustive.**

- Si le directeur décide de mettre fin à l'enquête, le service policier concerné et le plaignant en sont avisés. Aucun rapport n'est alors soumis au procureur général.

- Si l'incident exige une enquête plus approfondie, un enquêteur principal et autant d'enquêteurs qu'il est jugé nécessaire sont affectés à l'enquête. Ces derniers se rendent alors sur le lieu de l'incident en compagnie d'une équipe de techniciens en identification médico-légale.

- Quand on établit qu'il est légitimement nécessaire que le service policier poursuive

l'enquête sur un incident du ressort de l'UES, comme un meurtre ou un autre crime grave, le service policier peut, en accord avec l'UES, jouer conjointement avec l'Unité le rôle d'enquêteur principal pour satisfaire à tous les intérêts de la justice.

- Pendant l'enquête, les enquêteurs préparent divers rapports et assistent à des réunions au cours desquelles ils informent le directeur de la façon dont progressent les cas. Entre-temps, l'Unité doit limiter ses déclarations publiques à celles nécessaires pour maintenir la confiance du public.

- À la fin de l'enquête, l'enquêteur principal prépare un compte rendu de l'enquête, que le superviseur des enquêtes, l'agent exécutif et le directeur étudient.

- Le directeur décide si le dépôt d'une accusation se justifie. Pendant tout le processus d'enquête, l'UES est en contact, selon les besoins, avec le personnel de la Direction des poursuites spéciales de la Division du droit criminel du ministère du Procureur général et, en cas d'accusation, apporte son appui à celui-ci.

- À la fin de l'enquête, l'UES essaie de donner le maximum de renseignements au public, sous réserve des dispositions de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée. L'UES fait attention en particulier à ce que le plaignant ou son plus proche parent comprenne parfaitement les résultats de l'enquête, le meilleur moyen en général étant de le rencontrer en personne.

## Le règlement 673/98 définit les termes agent de police impliqué et agent de police témoin :

**« Agent de police impliqué** signifie agent de police dont la conduite semble, de l'avis du directeur de l'UES, avoir causé la mort ou les blessures graves faisant l'objet d'une enquête ».
(Un agent de police impliqué n'est pas un « suspect » et ne devient pas un accusé jusqu'au dépôt d'une accusation).

**« Agent de police témoin** signifie agent de police qui, de l'avis du directeur de l'UES, est associé à l'incident faisant l'objet d'une enquête, mais n'est pas un agent de police impliqué ».

Dans le cadre de l'enquête, on :

- examine le lieu de l'incident et on rassemble toutes les preuves possibles;
- surveille l'état de quiconque a été blessé;
- recherche des témoins et on s'assure de leur coopération;
- saisit l'équipement des policiers pour l'expertise judiciaire;
- consulte le coroner s'il y a eu mort d'homme;

- avise le parent le plus proche de la victime et on tient au courant de la situation sa famille;
- informe en détail le superviseur des enquêtes, l'agent exécutif et le directeur de l'UES des derniers développements du cas.

## Forensic Identification

Identification médico-légale

L'équipe interne des techniciens en identification médico-légale de l'UES participe au processus d'enquête en aidant les enquêteurs et en leur fournissant des conseils techniques à propos de la signification possible des indices physiques.

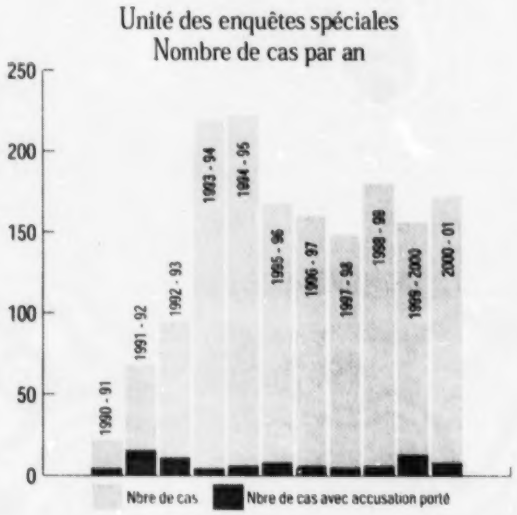
Il incombe à l'équipe des techniciens en identification médico-légale de rassembler, d'évaluer et de protéger les indices physiques trouvés sur le lieu de l'incident. Des caméras numériques et vidéo à la pointe de la technologie ainsi que des instruments topographiques perfectionnés, comme la station totalisatrice, permettent aux techniciens de l'UES de consigner et d'analyser objectivement tous les éléments importants du lieu d'un incident, et d'en déterminer en fin de compte l'importance. Les techniciens sont aussi responsables de l'interprétation des traces et de l'enregistrement de l'autopsie.

Le Centre des sciences judiciaires de l'Ontario offre régulièrement sa précieuse aide à l'équipe des techniciens en identification médico-légale. Le cas échéant, cette dernière s'adresse à des organismes plus lointains, au laboratoire de la GRC à Ottawa ou au FBI aux États-Unis entre autres, pour trouver l'aide dont elle a besoin.

## Numbers and types of cases investigated

Nombre et types de cas ayant fait l'objet d'une enquête

De sa création en septembre 1990 au 31 mars 2001, l'UES a fait enquête sur 1 615 incidents. Comme le montre le graphique ci-dessous, c'est en 1993-1994 et 1994-1995 que le plus grand nombre d'incidents a été signalé.



l'enquête sur un incident du ressort de l'UES, comme un meurtre ou un autre crime grave, le service policier peut, en accord avec l'UES, jouer conjointement avec l'Unité le rôle d'enquêteur principal pour satisfaire à tous les intérêts de la justice.

- Pendant l'enquête, les enquêteurs préparent divers rapports et assistent à des réunions au cours desquelles ils informent le directeur de la façon dont progressent les cas. Entre-temps, l'Unité doit limiter ses déclarations publiques à celles nécessaires pour maintenir la confiance du public.

- À la fin de l'enquête, l'enquêteur principal prépare un compte rendu de l'enquête, que le superviseur des enquêtes, l'agent exécutif et le directeur étudient.

- Le directeur décide si le dépôt d'une accusation se justifie. Pendant tout le processus d'enquête, l'UES est en contact, selon les besoins, avec le personnel de la Direction des poursuites spéciales de la Division du droit criminel du ministère du Procureur général et, en cas d'accusation, apporte son appui à celui-ci.

- À la fin de l'enquête, l'UES essaie de donner le maximum de renseignements au public, sous réserve des dispositions de la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée. L'UES fait attention en particulier à ce que le plaignant ou son plus proche parent comprenne parfaitement les résultats de l'enquête, le meilleur moyen en général étant de le rencontrer en personne.

Le règlement 673/98 définit les termes **agent de police impliqué et agent de police témoin :**

**« Agent de police impliqué** signifie agent de police dont la conduite semble, de l'avis du directeur de l'UES, avoir causé la mort ou les blessures graves faisant l'objet d'une enquête ».
(Un agent de police impliqué n'est pas un « suspect » et ne devient pas un accusé jusqu'au dépôt d'une accusation).

**« Agent de police témoin** signifie agent de police qui, de l'avis du directeur de l'UES, est associé à l'incident faisant l'objet d'une enquête, mais n'est pas un agent de police impliqué ».

Dans le cadre de l'enquête, on :

- examine le lieu de l'incident et on rassemble toutes les preuves possibles;
- surveille l'état de quiconque a été blessé;
- recherche des témoins et on s'assure de leur coopération;
- saisit l'équipement des policiers pour l'expertise judiciaire;
- consulte le coroner s'il y a eu mort d'homme;

- avise le parent le plus proche de la victime et on tient au courant de la situation sa famille;
- informe en détail le superviseur des enquêtes, l'agent exécutif et le directeur de l'UES des derniers développements du cas.

## Forensic Identification

Identification médico-légale

L'équipe interne des techniciens en identification médico-légale de l'UES participe au processus d'enquête en aidant les enquêteurs et en leur fournissant des conseils techniques à propos de la signification possible des indices physiques.

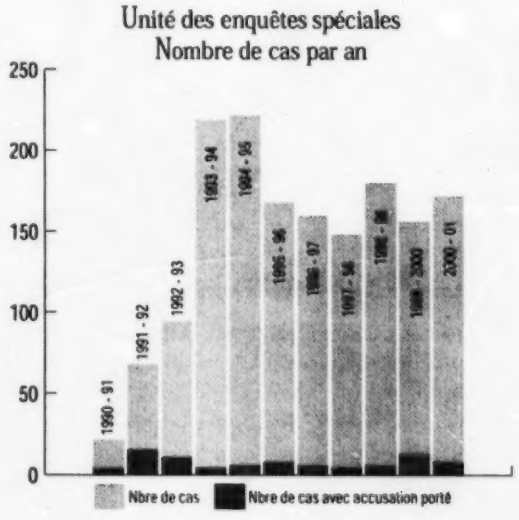
Il incombe à l'équipe des techniciens en identification médico-légale de rassembler, d'évaluer et de protéger les indices physiques trouvés sur le lieu de l'incident. Des caméras numériques et vidéo à la pointe de la technologie ainsi que des instruments topographiques perfectionnés, comme la station totalisatrice, permettent aux techniciens de l'UES de consigner et d'analyser objectivement tous les éléments importants du lieu d'un incident, et d'en déterminer en fin de compte l'importance. Les techniciens sont aussi responsables de l'interprétation des traces et de l'enregistrement de l'autopsie.

Le Centre des sciences judiciaires de l'Ontario offre régulièrement sa précieuse aide à l'équipe des techniciens en identification médico-légale. Le cas échéant, cette dernière s'adresse à des organismes plus lointains, au laboratoire de la GRC à Ottawa ou au FBI aux États-Unis entre autres, pour trouver l'aide dont elle a besoin.

## Numbers and types of cases investigated

Nombre et types de cas ayant fait l'objet d'une enquête

De sa création en septembre 1990 au 31 mars 2001, l'UES a fait enquête sur 1 615 incidents. Comme le montre le graphique ci-dessous, c'est en 1993-1994 et 1994-1995 que le plus grand nombre d'incidents a été signalé.



## Qu'entend-on par « sous garde »?

**Pour les besoins du suivi des cas à l'UES, on entend par « sous garde » tous les incidents qui ne sont pas associés à une agression sexuelle, à une arme à feu ou à un véhicule, mais comprennent le fait de maîtriser une personne, de se rendre maître d'une personne, d'essayer de maîtriser une personne, ou de tenter de reprendre physiquement pouvoir sur une personne, ainsi que ce que la police entend généralement par arrestation et détention.**

Tableau des événements ayant fait l'obet d'une enquête par l'UES, selon l'exercice financier*

(Preparé par l' UES le juin 2001)

| Types d'événements | à 1990 1991** | à 1991 1992 | à 1992 1993 | à 1993 1994 | à 1994 1995 | à 1995 1996 | à 1996 1997 | à 1997 1998 | à 1998 1999 | à 1999 2000 | à 2000 2001 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Décès par armes à feu | 2 | 8 | 6 | 2 | 2 | 4 | 9 | 4 | 1 | 3 | 5 | 46 |
| Blessures par armes à feu | 4 | 13 | 12 | 14 | 11 | 16 | 12 | 10 | 9 | 8 | 8 | 117 |
| Décès sous garde | 2 | 7 | 15 | 12 | 14 | 24 | 24 | 12 | 18 | 21 | 18 | 167 |
| Blessures sous garde | 1 | 12 | 32 | 84 | 93 | 54 | 42 | 52 | 65 | 60 | 85 | 580 |
| Autres blessures/décès | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 2 | 3 |
| Décès dû à un véchicule | 2 | 5 | 3 | 12 | 11 | 6 | 8 | 5 | 12 | 10 | 8 | 82 |
| Blessures dues à un véchicule | 11 | 23 | 16 | 86 | 80 | 55 | 57 | 56 | 64 | 43 | 36 | 527 |
| Agressions sexuelles | - | 0 | 11 | 9 | 11 | 9 | 8 | 9 | 11 | 10 | 15 | 93 |
| Totaux | 22 | 68 | 95 | 219 | 222 | 168 | 160 | 148 | 180 | 156 | 177 | 1,615 |
| Nombre de cas où des accusations ont été portées | 1 | 14 | 8 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 (6)*** | 6 (6) | 5 (9) | |

*Exercice financier - 1er avril au 31 mars

**Pour l'année 1990-1991, l'établissement du rapport a commencé en octobre 1990

***Le nombre de policiers ayant fait l'objet d'une accusation est indiqué entre parenthèses

## Qu'entend-on par « sous garde »?

**Pour les besoins du suivi des cas à l'UES, on entend par « sous garde » tous les incidents qui ne sont pas associés à une agression sexuelle, à une arme à feu ou à un véhicule, mais comprennent le fait de maîtriser une personne, de se rendre maître d'une personne, d'essayer de maîtriser une personne, ou de tenter de reprendre physiquement pouvoir sur une personne, ainsi que ce que la police entend généralement par arrestation et détention.**

Tableau des événements ayant fait l'obet d'une enquête par l'UES, selon l'exercice financier*

(Preparé par l' UES le juin 2001)

| Types d'événements | à 1990 1991** | à 1991 1992 | à 1992 1993 | à 1993 1994 | à 1994 1995 | à 1995 1996 | à 1996 1997 | à 1997 1998 | à 1998 1999 | à 1999 2000 | à 2000 2001 | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Décès par armes à feu | 2 | 8 | 6 | 2 | 2 | 4 | 9 | 4 | 1 | 3 | 5 | 46 |
| Blessures par armes à feu | 4 | 13 | 12 | 14 | 11 | 16 | 12 | 10 | 9 | 8 | 8 | 117 |
| Décès sous garde | 2 | 7 | 15 | 12 | 14 | 24 | 24 | 12 | 18 | 21 | 18 | 167 |
| Blessures sous garde | 1 | 12 | 32 | 84 | 93 | 54 | 42 | 52 | 65 | 60 | 85 | 580 |
| Autres blessures/décès | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 2 | 3 |
| Décès dû à un véchicule | 2 | 5 | 3 | 12 | 11 | 6 | 8 | 5 | 12 | 10 | 8 | 82 |
| Blessures dues à un véchicule | 11 | 23 | 16 | 86 | 80 | 55 | 57 | 56 | 64 | 43 | 36 | 527 |
| Agressions sexuelles | - | 0 | 11 | 9 | 11 | 9 | 8 | 9 | 11 | 10 | 15 | 93 |
| Totaux | 22 | 68 | 95 | 219 | 222 | 168 | 160 | 148 | 180 | 156 | 177 | 1,615 |
| Nombre de cas où des accusations ont été portées | 1 | 14 | 8 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 (6)*** | 6 (6) | 5 (9) | |

*Exercice financier - 1er avril au 31 mars

**Pour l'année 1990-1991, l'établissement du rapport a commencé en octobre 1990

***Le nombre de policiers ayant fait l'objet d'une accusation est indiqué entre parenthèses

# partie II

## Le bilan de l'année

### Faits saillants de l'exercice se terminant le 31 mars 2001

Pendant l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2001, l'UES a été gérée dans les limites du budget, ce alors qu'elle a déménagé dans de nouveaux locaux et a procédé à une restructuration de ses immobilisations pour acquérir de l'équipement neuf et remplacer celui qui était dépassé. Du côté des ressources humaines, l'Unité a renforcé ses capacités en embauchant du personnel et en perfectionnant ses programmes de formation. Elle a aussi élaboré et mis en œuvre de nouveaux systèmes opérationnels et procédés administratifs pour améliorer son efficacité et sa performance. Enfin, elle a poursuivi ses efforts du côté des relations avec les médias et de l'information du public.

#### De nouveaux locaux

En mai 2000, l'UES a déménagé dans de nouveaux locaux, qui ont été officiellement inaugurés en juin de la même année. L'emplacement stratégique de l'édifice, à l'intersection des autoroutes 401 et 427 et à proximité de l'Aéroport international Lester B. Pearson, permet d'envoyer plus facilement enquêteurs et techniciens sur les lieux des incidents qu'à l'époque où l'UES était située au centre-ville de Toronto. L'exploitation des nouvelles installations coûte moins cher; par exemple, les coûts de stationnement du parc de véhicules, qui s'élevaient auparavant à 50 000 $ par an, sont maintenant nuls.

Les nouvelles installations ont été conçues et équipées de façon à répondre aux exigences opérationnelles de l'UES, conformément aux recommandations du rapport Adams. Les enquêteurs disposent maintenant de salles d'entrevue dotées d'un équipement audio et vidéo à la pointe de la technologie, d'installations de sécurité pour entreposer les dossiers, indices et preuves, ainsi que de salles pour les projets. Une grande salle, prévue pour la formation, est beaucoup utilisée à cette fin.

Mais plus important encore, l'UES dispose dans ses nouvelles installations de l'espace et de

l'infrastructure nécessaires à l'unité autonome des identifications médico-légales. Citons entre autres le laboratoire, bien doté en équipement et appareillage, dont une hotte à vapeurs, un four chimique, une chambre de vapeurs à colle et une source lumineuse Omnichrome, ainsi que les deux pièces indépendantes d'étude des cas, chacune munie d'étuves.

## Restructuration des immobilisations

L'UES a acquis de l'équipement de pointe et a renouvelé son équipement vieillissant. L'équipement des techniciens en identification médico-légale occupait une place importante dans les acquisitions, qui ont entre autres compris :

- une station de photos numériques à la pointe de la technologie, dotée de caméras vidéo numériques;
- des systèmes vidéo, des logiciels informatiques, un scanneur et une imprimante couleur;
- cinq stations totalisatrices – les enquêteurs peuvent désormais mesurer rapidement et très précisément des lieux d'incident d'une vaste superficie à l'extérieur.

L'un des quatre fourgons réservés aux cas graves est dans la mesure du possible dépêché sur le lieu de l'incident. Tous les techniciens médico-légaux sont munis de suffisamment de matériel photographique et d'instruments d'examen des lieux et de collecte d'indices pour intervenir et commencer à enquêter promptement sur tout incident signalé, même dans des endroits reculés.

Les véhicules de l'UES avaient dix ou onze ans; le renouvellement du parc a été terminé en 2000-2001. L'installation de tout nouveaux systèmes de télécommunication et systèmes informatiques aident grandement l'Unité dans ses tâches médico-légales et administratives ainsi que dans ses travaux d'enquête.

## Investissement dans les ressources humaines

L'UES a choisi une approche bien structurée pour procéder à sa refonte. Simultanément à l'investissement dans d'importantes immobilisations, elle a décidé d'augmenter son personnel, en se fondant sur une approche réfléchie et prudente. Il était essentiel que le nouveau personnel soit hautement qualifié et qu'il s'intègre bien dans l'Unité.

L'Unité a aujourd'hui quelque 70 employés, dont 55 occupent des postes directement liés aux enquêtes. En 2000-2001, elle a embauché des enquêteurs, à Toronto et dans le reste de la province. Les deux superviseurs des enquêtes médico-légales ainsi que les six techniciens en identification médico-légale internes sont extrêmement chevronnés, et accumulent à eux tous

l'infrastructure nécessaires à l'unité autonome des identifications médico-légales. Citons entre autres le laboratoire, bien doté en équipement et appareillage, dont une hotte à vapeurs, un four chimique, une chambre de vapeurs à colle et une source lumineuse Omnichrome, ainsi que les deux pièces indépendantes d'étude des cas, chacune munie d'étuves.

## Restructuration des immobilisations

L'UES a acquis de l'équipement de pointe et a renouvelé son équipement vieillissant. L'équipement des techniciens en identification médico-légale occupait une place importante dans les acquisitions, qui ont entre autres compris :

- une station de photos numériques à la pointe de la technologie, dotée de caméras vidéo numériques;
- des systèmes vidéo, des logiciels informatiques, un scanneur et une imprimante couleur;
- cinq stations totalisatrices – les enquêteurs peuvent désormais mesurer rapidement et très précisément des lieux d'incident d'une vaste superficie à l'extérieur.

L'un des quatre fourgons réservés aux cas graves est dans la mesure du possible dépêché sur le lieu de l'incident. Tous les techniciens médico-légaux sont munis de suffisamment de matériel photographique et d'instruments d'examen des lieux et de collecte d'indices pour intervenir et commencer à enquêter promptement sur tout incident signalé, même dans des endroits reculés.

Les véhicules de l'UES avaient dix ou onze ans; le renouvellement du parc a été terminé en 2000-2001. L'installation de tout nouveaux systèmes de télécommunication et systèmes informatiques aident grandement l'Unité dans ses tâches médico-légales et administratives ainsi que dans ses travaux d'enquête.

## Investissement dans les ressources humaines

L'UES a choisi une approche bien structurée pour procéder à sa refonte. Simultanément à l'investissement dans d'importantes immobilisations, elle a décidé d'augmenter son personnel, en se fondant sur une approche réfléchie et prudente. Il était essentiel que le nouveau personnel soit hautement qualifié et qu'il s'intègre bien dans l'Unité.

L'Unité a aujourd'hui quelque 70 employés, dont 55 occupent des postes directement liés aux enquêtes. En 2000-2001, elle a embauché des enquêteurs, à Toronto et dans le reste de la province. Les deux superviseurs des enquêtes médico-légales ainsi que les six techniciens en identification médico-légale internes sont extrêmement chevronnés, et accumulent à eux tous

113 ans d'expérience dans le domaine. Plus récemment, la capacité d'analyse des incidents a été augmentée. Pendant la période de renouvellement, ont aussi été engagés un avocat à plein temps et un coordonnateur de la formation. Dans le cadre de son programme d'embauche, l'UES continue de faire appel à des représentants et à des professionnels de l'extérieur pour participer au processus de sélection.

À l'UES, la formation a toujours été une priorité, et elle continue de l'être. En 2000-2001, l'UES a dépensé environ un quart de million de dollars dans la formation, soit 5 p. cent de son budget total. Pendant l'année civile 2000, le personnel de l'Unité a suivi 680 jours de formation. L'objectif de la stratégie concernant la formation vise à s'assurer que le personnel de l'UES connaît bien les instruments et méthodes de pointe servant aux enquêtes. La stratégie se compose d'un certain nombre d'autres approches.

La première approche comprend un programme d'orientation qui vise à répondre aux besoins des nouveaux employés et à s'assurer que ces derniers comprennent les attentes et les normes de l'UES. Il existe aussi un cycle fixe de cours de formation individuelle auquel tous les enquêteurs participent tous les ans ainsi qu'un atelier de formation de quatre jours organisé chaque année pour tout le personnel. De plus, dans le cadre de l'apprentissage permanent et du perfectionnement professionnel, le personnel de l'UES participe et observe des comptes rendus de cas enregistrés sur bande magnétoscopique.

La stratégie relative à la formation comprend également des cours permanents spécialisés à l'intention des techniciens en identification médico-légale, dont :

- AutoSketch
- analyse de taches de sang
- recyclage mensuel sur les stations totalisatrices
- photographies des scènes d'accident
- système optique de mesure

Des spécialistes externes assurent aussi la prestation de programmes de formation organisés ou parrainés par l'UES, et auxquels il arrive que d'autres services d'enquête soient invités. Mentionnons aussi les efforts déployés pour offrir des cours de formation sur le système de gestion des enquêtes importantes. Pendant l'hiver 2000, l'UES a parrainé un cours prescrit par la province sur le système de gestion des enquêtes importantes, cours qui lui a permis d'amener ses enquêteurs à plein temps au niveau de cette norme de formation. Le personnel de l'Unité et du personnel de plusieurs services policiers ont suivi ce cours.

Pour répondre aux besoins en matière de formation, le personnel de l'UES assiste à des conférences, des cours et des programmes éducatifs sur la criminalistique qu'offrent divers établissements et organismes, comme le Francis Glessner Lee Homicide Seminar de Baltimore.

## Systèmes opérationnels et procédés administratifs

Souvent négligés, les systèmes et procédés internes sont pourtant essentiels dans tout organisme qui se veut efficace. L'année 2000-2001 a marqué une étape clé dans l'élaboration d'un certain nombre de procédés indispensables.

La planification opérationnelle est désormais fermement établie, selon un cycle annuel, et constitue, avec le rapport annuel, un instrument de responsabilité prépondérant entre l'UES et le gouvernement. L'Unité prépare tous les ans un plan d'activités dans lequel elle précise les priorités et les dépenses de l'année à venir. Le personnel contribue à la mise au jour des priorités, le plan servant à évaluer les progrès au cours du cycle de planification annuelle.

En 2000-2001, des systèmes visant à améliorer le rendement ont été mis en place, dont des systèmes de gestion du rendement qui conjuguent l'évaluation du rendement et les objectifs en matière de rendement et de formation. Il s'agit d'un outil clé pour améliorer les normes de l'organisme. De plus, une étude approfondie des procédés et protocoles opérationnels a été entamée pour analyser l'ensembles des politiques, procédés et normes d'exploitation. Cette étude se terminera en 2001-2002.

Des progrès sur le plan de l'efficacité ont été aussi réalisés grâce à la mise en œuvre d'un système de gestion des documents, d'un système de transcription et d'importants efforts déployés pour améliorer les connaissances en informatique du personnel.

## Relations avec les médias et information du public

L'UES a poursuivi ses efforts pour que la police et le public comprennent de mieux en mieux l'organisme et son rôle. En 2000-2001, l'Unité a pris des initiatives pour améliorer ses relations avec les médias et le public. Elle a entre autres organisé des rencontres avec les médias et des cadres de la police. Elle a fait des exposés à des agents de police et à des associations de policiers, ainsi que dans des collèges et des universités, et a rencontré des groupes locaux. Les objectifs de l'Unité dans le domaine de l'approche communautaire se reflètent également dans sa politique en matière de ressources humaines. Tenant compte de la recommandation du rapport Adams à propos du besoin d'améliorer ses relations avec les peuples et communautés autochtones de l'Ontario, l'Unité a invité un conférencier autochtone à sa réunion annuelle. De plus, l'Unité rencontre régulièrement le chef de police des Premières Nations.

Dans le cadre des efforts qu'elle déploie continuellement pour garder la confiance de la population, l'UES invite des représentants locaux à participer au processus de recrutement. La lettre de M. Jack Chambers, chef adjoint du service policier de Chatham-Kent, met en relief les avantages de ce système.

## Systèmes opérationnels et procédés administratifs

Souvent négligés, les systèmes et procédés internes sont pourtant essentiels dans tout organisme qui se veut efficace. L'année 2000-2001 a marqué une étape clé dans l'élaboration d'un certain nombre de procédés indispensables.

La planification opérationnelle est désormais fermement établie, selon un cycle annuel, et constitue, avec le rapport annuel, un instrument de responsabilité prépondérant entre l'UES et le gouvernement. L'Unité prépare tous les ans un plan d'activités dans lequel elle précise les priorités et les dépenses de l'année à venir. Le personnel contribue à la mise au jour des priorités, le plan servant à évaluer les progrès au cours du cycle de planification annuelle.

En 2000-2001, des systèmes visant à améliorer le rendement ont été mis en place, dont des systèmes de gestion du rendement qui conjuguent l'évaluation du rendement et les objectifs en matière de rendement et de formation. Il s'agit d'un outil clé pour améliorer les normes de l'organisme. De plus, une étude approfondie des procédés et protocoles opérationnels a été entamée pour analyser l'ensembles des politiques, procédés et normes d'exploitation. Cette étude se terminera en 2001-2002.

Des progrès sur le plan de l'efficacité ont été aussi réalisés grâce à la mise en œuvre d'un système de gestion des documents, d'un système de transcription et d'importants efforts déployés pour améliorer les connaissances en informatique du personnel.

## Relations avec les médias et information du public

L'UES a poursuivi ses efforts pour que la police et le public comprennent de mieux en mieux l'organisme et son rôle. En 2000-2001, l'Unité a pris des initiatives pour améliorer ses relations avec les médias et le public. Elle a entre autres organisé des rencontres avec les médias et des cadres de la police. Elle a fait des exposés à des agents de police et à des associations de policiers, ainsi que dans des collèges et des universités, et a rencontré des groupes locaux. Les objectifs de l'Unité dans le domaine de l'approche communautaire se reflètent également dans sa politique en matière de ressources humaines. Tenant compte de la recommandation du rapport Adams à propos du besoin d'améliorer ses relations avec les peuples et communautés autochtones de l'Ontario, l'Unité a invité un conférencier autochtone à sa réunion annuelle. De plus, l'Unité rencontre régulièrement le chef de police des Premières Nations.

Dans le cadre des efforts qu'elle déploie continuellement pour garder la confiance de la population, l'UES invite des représentants locaux à participer au processus de recrutement. La lettre de M. Jack Chambers, chef adjoint du service policier de Chatham-Kent, met en relief les avantages de ce système.

*From L to R: Deputy Chief Jack Chambers of the Chatham-Kent Police Service, Mike Pearson, Executive Officer of the SIU, and retired Justice of the Peace and Honorary Consul for the Republic of Guinea, C. Arthur Downes.*

December 12, 2000

Mr. Peter Tinsley, Director
Special Investigations Unit,
5090 Commerce Blvd.,
Mississauga, Ontario.
L4W 5M4

Dear Sir:

I am forwarding this letter to express my personal appreciation for the opportunity to have been involved in the candidate review process for the Investigative Supervisor. I support the principles of the S.I.U. for civilian oversight and welcomed the chance to be involved in reviewing and recommending possible candidates for the position.

I congratulate you on the quality of the candidates who put forth their names. The training and experience that would be brought to your Unit by any of the recommended candidates would obviously re-enforce the capability of the Unit to investigate any incident that may arise. The calibre of the candidates also supports the professionalism of the S.I.U. that is being recognized by the policing profession.

The process was well organized and professionally conducted. This is directed toward the facilities selected, short listing of candidates, background package on candidates, set questions and in particular, the panel members. Mr. Arthur Downes, a true gentleman, has an obvious wealth of knowledge, experience and community interest and I enjoyed the two days in his company. Having a community representative of his reputation and credibility on the panel demonstrates the effort to ensure open, fair and an impartial process was conducted.

This was my first meeting with Mike Pearson, although we have spoken many times on the phone. I did thank Mr. Pearson personally for the opportunity to participate in thisprocess and commented on the way the process was conducted so all candidates and panel felt comfortable. I am sure that the final selection will be a difficult one.

Thanks to both you and Mr. Pearson for the opportunity to have taken part in this process.

Sincerely,

Jack Chambers.
Deputy Chief of Police.

# Enquêtes menées en 2000-2001

**L'UES a fait enquête sur 177 cas au cours de l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2001, dont cinq ont fait l'objet d'un dépôt d'accusation.**

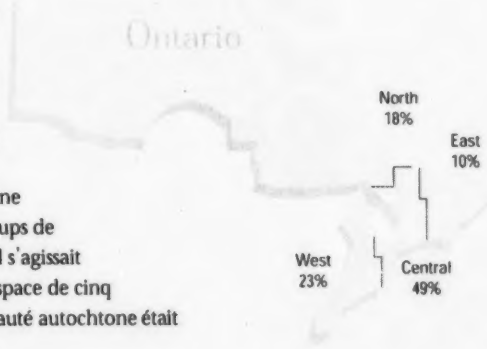
**Ce premier rapport annuel comprend trois études de cas pour illustrer la gamme et la complexité des travaux de l'UES. Le nom des personnes blessées et des agents de police n'est pas cité de façon à se concentrer sur le rôle de l'UES dans les enquêtes.**

## Cas 1

En janvier 2001, l'UES a reçu un appel lui signalant un incident à Moosonee. Elle dépêcha quatre enquêteurs sur le lieu de l'incident, dont deux techniciens en identification médico-légale. Les enquêteurs de l'UES ont étudié la documentation pertinente (notes et rapports, rapports médicaux, enregistrements des communications, photographies et bandes vidéo de la scène) et ont interrogé dix-huit témoins, civils et médicaux.

Dans le cadre de leur enquête, les enquêteurs ont découvert que deux agents de police de Moosonee avaient répondu à des appels les alertant qu'un homme tirait des coups de feu. Le conducteur a déposé son coéquipier à l'intersection indiquée dans les appels et a continué à patrouiller le quartier en voiture. Quelques minutes plus tard, un homme tenant un fusil dans la main droite s'est approché du policier qui se trouvait à l'intersection. Le policier a dégainé et a intimé à l'homme de laisser tomber son arme. L'homme a continué de s'avancer vers le policier, qui reculait. Le policier a répété à l'homme de laisser tomber son arme. L'homme a alors levé son arme et l'a dirigée vers le policier, tout en en saisissant de la main gauche le canon. Le policier a tiré sur le sol un coup de semonce, mais l'homme ne s'est pas arrêté. Le policier a alors tiré deux coups de revolver qui ont atteint l'homme et l'ont tué. Il s'agissait de la deuxième fusillade dans la localité en l'espace de cinq mois dans laquelle un membre de la communauté autochtone était impliqué.

### Nombre de cas par région



# Enquêtes menées en 2000-2001

**L'UES a fait enquête sur 177 cas au cours de l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2001, dont cinq ont fait l'objet d'un dépôt d'accusation.**

**Ce premier rapport annuel comprend trois études de cas pour illustrer la gamme et la complexité des travaux de l'UES. Le nom des personnes blessées et des agents de police n'est pas cité de façon à se concentrer sur le rôle de l'UES dans les enquêtes.**

## Cas 1

En janvier 2001, l'UES a reçu un appel lui signalant un incident à Moosonee. Elle dépêcha quatre enquêteurs sur le lieu de l'incident, dont deux techniciens en identification médico-légale. Les enquêteurs de l'UES ont étudié la documentation pertinente (notes et rapports, rapports médicaux, enregistrements des communications, photographies et bandes vidéo de la scène) et ont interrogé dix-huit témoins, civils et médicaux.

Dans le cadre de leur enquête, les enquêteurs ont découvert que deux agents de police de Moosonee avaient répondu à des appels les alertant qu'un homme tirait des coups de feu. Le conducteur a déposé son coéquipier à l'intersection indiquée dans les appels et a continué à patrouiller le quartier en voiture. Quelques minutes plus tard, un homme tenant un fusil dans la main droite s'est approché du policier qui se trouvait à l'intersection. Le policier a dégainé et a intimé à l'homme de laisser tomber son arme. L'homme a continué de s'avancer vers le policier, qui reculait. Le policier a répété à l'homme de laisser tomber son arme. L'homme a alors levé son arme et l'a dirigée vers le policier, tout en en saisissant de la main gauche le canon. Le policier a tiré sur le sol un coup de semonce, mais l'homme ne s'est pas arrêté. Le policier a alors tiré deux coups de revolver qui ont atteint l'homme et l'ont tué. Il s'agissait de la deuxième fusillade dans la localité en l'espace de cinq mois dans laquelle un membre de la communauté autochtone était impliqué.

Nombre de cas par région

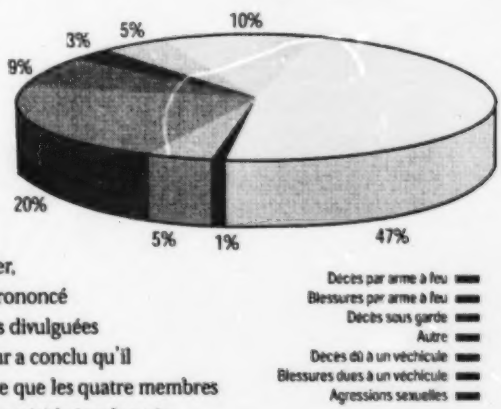
Après avoir étudié toutes les preuves, le directeur a conclu que la victime « avait été tuée alors qu'elle visait le policier avec une arme chargée, tout en s'approchant de ce dernier » et que « le recours du policier à une force meurtrière ... se justifiait légalement, conformément au paragraphe 25(3) du Code criminel du Canada. Le policier a tiré [sur l'homme], car il a raisonnablement et objectivement estimé que sa vie ou celle d'autres personnes se tenant à proximité était en danger».

# Cas 2

En août 2000, un homme est mort à Toronto alors que la police le gardait à vue. L'incident, qui s'est déroulé chez un dépanneur devant un certain nombre de témoins, a fait l'objet d'un examen serré de la part des médias et a suscité un vif intérêt dans la population.

L'enquête a duré onze semaines, le public s'y intéressant beaucoup. Seize enquêteurs ont travaillé sur le cas, dont des spécialistes en identification médico-légale. De nombreux témoins, dans la population civile et dans la police, ont été interrogés, y compris des témoins experts. Les enquêteurs ont étudié les documents pertinents, notamment les notes de la police et les enregistrements des communications, et ont analysé les indices relevés sur le lieu de l'incident.

Unité d'enquêtes spéciales
2000 - 2001




Les enquêteurs de l'UES ont trouvé des preuves montrant que la victime avait eu une altercation physique avec quatre policiers. Après son menottage au sol, il s'est arrêté de respirer; des efforts ont été déployés pour le réanimer, mais en vain. Le personnel médical a prononcé son décès. En se fondant sur les preuves divulguées par les enquêteurs de l'UES, le directeur a conclu qu'il existait des motifs raisonnables de croire que les quatre membres du service policier avaient commis un homicide involontaire.

Ce cas est à l'heure actuelle entre les mains des tribunaux. Tous les renseignements donnés dans ce résumé ont été précédemment publiés dans les médias. Tout autre commentaire ne serait donc pas approprié.

Dans ces deux cas d'incident, l'UES a répondu à l'appel d'un service policier. L'UES a aussi reçu des appels de membres du public. Dans de nombreux cas, l'enquête ne relève pas de la compétence de l'Unité et la personne qui appelle est aiguillée vers un autre organisme. En 2000-2001, l'UES a reçu environ 240 appels de ce genre. Toutefois, elle n'aiguille pas vers un autre organisme des appels du public qui comportent certains éléments relevant de sa compétence. Le cas 3 illustre la réaction de l'UES face aux inquiétudes exprimées en Ontario et jusqu'à Halifax quant à la possible négligence criminelle de la police.

# Cas 3

En décembre 2000, un autocar, en route vers Thunder Bay, a fait un arrêt à Ignace. L'un des passagers s'est approché du conducteur dans le dépôt pour se plaindre de quelques autres voyageurs et choses se passant dans l'autocar. Le conducteur a appelé le poste de police local de la Police provinciale de l'Ontario. Un policier est arrivé sur les lieux et a pris les dispositions nécessaires pour que le passager prenne l'autocar suivant pour arriver à destination. Le policier a fait passer un contrôle au passager, lui a parlé de sa nervosité, puis l'a conduit en voiture jusqu'à un restaurant pour qu'il y attende l'autocar suivant. Deux heures après, le passager a pris un taxi pour retourner à la gare des autocars. Le policier lui a à nouveau parlé, et a également parlé au conducteur et à un autre policier. Le conducteur a suggéré que le passager s'asseye à l'avant de l'autocar pour calmer sa nervosité. Quelque quarante-cinq minutes après que l'autocar eut quitté Ignace, le passager a, selon les dires, empoigné le volant; l'autocar a alors quitté la route et a fait un tonneau. Les trente-deux passagers ainsi que le chauffeur ont été blessés, et une passagère est depuis morte de la suite de ses blessures.

Les enquêteurs de l'UES ont été dépêchés pour faire enquête quant au rôle du policier en ce qui concernait la présence du passager à bord de l'autocar. Ils ont étudié les notes de la police, les bandes radio et ont interrogé des témoins. Pas une seule personne interrogée par l'UES – le conducteur du premier autocar, le policier, le propriétaire du restaurant, le chauffeur de taxi, le conducteur du deuxième autocar, le deuxième policier et les passagers – n'a indiqué que le passager se comportait de manière dangereuse ou menaçante. Le conducteur du deuxième autocar a affirmé qu'il n'aurait jamais permis au passager de prendre place dans l'autocar, si les actions ou la conduite de celui-ci lui avaient causé la moindre inquiétude à propos de la sécurité des passagers.

Après avoir étudié les preuves, le directeur de l'UES a conclu que le policier avait agi raisonnablement et qu'il n'avait eu aucun motif de détenir le passager aux termes du Code criminel ou de la Loi sur la santé mentale.

# Vers de nouvelles normes

Au cours de l'année 2000-2001, l'UES a commencé à élaborer de nouvelles normes, dont la mise en œuvre se fera en 2001-2002. Ces normes sont axées sur les enquêtes et traitent notamment du délai de clôture des cas ainsi que de l'équipement et du nombre d'enquêteurs adéquats à dépêcher sur le lieu des incidents, à chaque cas d'enquête. On trouvera ci-dessous une description détaillée de ces normes.

## Le délai de clôture des cas

La clôture marque la fin d'une enquête; celle-ci survient parce qu'il a été décidé de mettre fin à l'enquête ou de déposer une accusation. On évaluera le délai de clôture des cas pour lesquels il a été décidé de ne pas déposer une accusation. (Les cas qui font l'objet d'un dépôt d'accusation ne sont pas clos, au sens strict du mot, même si l'UES a pris une décision, car des enquêtes plus poussées et une poursuite judiciaire peuvent prendre des mois, voire des années). On entend donc par délai de clôture la période s'écoulant entre le signalement de l'incident et la décision de ne pas porter d'accusation. L'UES a établi une norme relative au délai de clôture des cas, soit 30 jours ou moins, et fera rapport sur le pourcentage de cas qui atteint cet objectif. Comme le montre le tableau ci-dessous, le délai de clôture est passée de 40 % en 1998-1999 à 62 % en 2000-2001. En 2001-2002, on vise 65 %, ce qui devrait être réalisable sans compromettre les normes s'appliquant aux enquêtes.

### Statistiques sur la durée des cas, avant clôture

| selon l'exercice financier - du 1er avril au 31 mars | 1998 - 1999 (à l'exclusion de trois cas ayant fait l'objet d'une accusation) | 1999 - 2000 (à l'exclusion de six cas ayant fait l'objet d'une accusation) | 2000 - 2001 (à l'exclusion de cinq cas ayant fait l'objet d'une accusation et de deux cas qui n'étaient pas clos au 20 juin 2001) |
|---|---|---|---|
| Nbre total de cas | 177 | 150 | 170 |
| Nbre moyen de jours | 49.1 | 36.9 | 29.4 |
| Nbre de cas clos en 30 jours | 71 | 77 | 107 |
| Pourcentage de cas clos en 30 jours | **40.1** | **51.3** | **62.9** |

## Équipement adéquat, nombre voulu

Il est capital que l'UES jouisse d'indépendance dans ses enquêtes si elle veut mener celles-ci avec intégrité et professionnalisme et augmenter la confiance des services policiers et de la population dans l'organisme et ses travaux. L'un des facteurs clés pour s'assurer cette indépendance est de déployer en toute efficacité équipement et enquêteurs sur le lieu des incidents : l'UES est alors en mesure de quadriller le lieu et de minimiser les risques de disparition d'indices physiques.

Il est souvent difficile de déterminer les besoins d'après le rapport initial. L'UES adopte donc la stratégie suivante : dépêcher plus d'enquêteurs qu'il n'est peut-être nécessaire et en libérer

Dans ces deux cas d'incident, l'UES a répondu à l'appel d'un service policier. L'UES a aussi reçu des appels de membres du public. Dans de nombreux cas, l'enquête ne relève pas de la compétence de l'Unité et la personne qui appelle est aiguillée vers un autre organisme. En 2000-2001, l'UES a reçu environ 240 appels de ce genre. Toutefois, elle n'aiguille pas vers un autre organisme des appels du public qui comportent certains éléments relevant de sa compétence. Le cas 3 illustre la réaction de l'UES face aux inquiétudes exprimées en Ontario et jusqu'à Halifax quant à la possible négligence criminelle de la police.

## Cas 3

En décembre 2000, un autocar, en route vers Thunder Bay, a fait un arrêt à Ignace. L'un des passagers s'est approché du conducteur dans le dépôt pour se plaindre de quelques autres voyageurs et choses se passant dans l'autocar. Le conducteur a appelé le poste de police local de la Police provinciale de l'Ontario. Un policier est arrivé sur les lieux et a pris les dispositions nécessaires pour que le passager prenne l'autocar suivant pour arriver à destination. Le policier a fait passer un contrôle au passager, lui a parlé de sa nervosité, puis l'a conduit en voiture jusqu'à un restaurant pour qu'il y attende l'autocar suivant. Deux heures après, le passager a pris un taxi pour retourner à la gare des autocars. Le policier lui a à nouveau parlé, et a également parlé au conducteur et à un autre policier. Le conducteur a suggéré que le passager s'asseye à l'avant de l'autocar pour calmer sa nervosité. Quelque quarante-cinq minutes après que l'autocar eut quitté Ignace, le passager a, selon les dires, empoigné le volant; l'autocar a alors quitté la route et a fait un tonneau. Les trente-deux passagers ainsi que le chauffeur ont été blessés, et une passagère est depuis morte de la suite de ses blessures.

Les enquêteurs de l'UES ont été dépêchés pour faire enquête quant au rôle du policier en ce qui concernait la présence du passager à bord de l'autocar. Ils ont étudié les notes de la police, les bandes radio et ont interrogé des témoins. Pas une seule personne interrogée par l'UES – le conducteur du premier autocar, le policier, le propriétaire du restaurant, le chauffeur de taxi, le conducteur du deuxième autocar, le deuxième policier et les passagers – n'a indiqué que le passager se comportait de manière dangereuse ou menaçante. Le conducteur du deuxième autocar a affirmé qu'il n'aurait jamais permis au passager de prendre place dans l'autocar, si les actions ou la conduite de celui-ci lui avaient causé la moindre inquiétude à propos de la sécurité des passagers.

Après avoir étudié les preuves, le directeur de l'UES a conclu que le policier avait agi raisonnablement et qu'il n'avait eu aucun motif de détenir le passager aux termes du Code criminel ou de la Loi sur la santé mentale.

# Vers de nouvelles normes

Au cours de l'année 2000-2001, l'UES a commencé à élaborer de nouvelles normes, dont la mise en œuvre se fera en 2001-2002. Ces normes sont axées sur les enquêtes et traitent notamment du délai de clôture des cas ainsi que de l'équipement et du nombre d'enquêteurs adéquats à dépêcher sur le lieu des incidents, à chaque cas d'enquête. On trouvera ci-dessous une description détaillée de ces normes.

## Le délai de clôture des cas

La clôture marque la fin d'une enquête; celle-ci survient parce qu'il a été décidé de mettre fin à l'enquête ou de déposer une accusation. On évaluera le délai de clôture des cas pour lesquels il a été décidé de ne pas déposer une accusation. (Les cas qui font l'objet d'un dépôt d'accusation ne sont pas clos, au sens strict du mot, même si l'UES a pris une décision, car des enquêtes plus poussées et une poursuite judiciaire peuvent prendre des mois, voire des années). On entend donc par délai de clôture la période s'écoulant entre le signalement de l'incident et la décision de ne pas porter d'accusation. L'UES a établi une norme relative au délai de clôture des cas, soit 30 jours ou moins, et fera rapport sur le pourcentage de cas qui atteint cet objectif. Comme le montre le tableau ci-dessous, le délai de clôture est passée de 40 % en 1998-1999 à 62 % en 2000-2001. En 2001-2002, on vise 65 %, ce qui devrait être réalisable sans compromettre les normes s'appliquant aux enquêtes.

### Statistiques sur la durée des cas, avant clôture

| selon l'exercice financier - du 1er avril au 31 mars | 1998 - 1999 (à l'exclusion de trois cas ayant fait l'objet d'une accusation) | 1999 - 2000 (à l'exclusion de six cas ayant fait l'objet d'une accusation) | 2000 - 2001 (à l'exclusion de cinq cas ayant fait l'objet d'une accusation et de deux cas qui n'étaient pas clos au 20 juin 2001) |
|---|---|---|---|
| Nbre total de cas | 177 | 150 | 170 |
| Nbre moyen de jours | 49.1 | 36.9 | 29.4 |
| Nbre de cas clos en 30 jours | 71 | 77 | 107 |
| Pourcentage de cas clos en 30 jours | **40.1** | **51.3** | **62.9** |

## Équipement adéquat, nombre voulu

Il est capital que l'UES jouisse d'indépendance dans ses enquêtes si elle veut mener celles-ci avec intégrité et professionnalisme et augmenter la confiance des services policiers et de la population dans l'organisme et ses travaux. L'un des facteurs clés pour s'assurer cette indépendance est de déployer en toute efficacité équipement et enquêteurs sur le lieu des incidents : l'UES est alors en mesure de quadriller le lieu et de minimiser les risques de disparition d'indices physiques.

Il est souvent difficile de déterminer les besoins d'après le rapport initial. L'UES adopte donc la stratégie suivante : dépêcher plus d'enquêteurs qu'il n'est peut-être nécessaire et en libérer

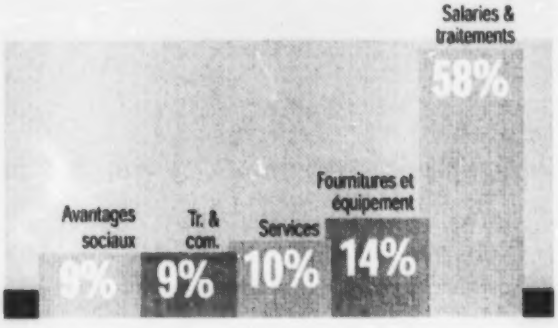
ensuite certains si elle se rend compte qu'elle n'a pas besoin de leurs services. On appelle souvent cette méthode « méthode de déploiement initial ». L'UES surveille le nombre d'enquêteurs, techniciens en identification médico-légale y compris, envoyé sur chaque lieu d'incident et essaiera à l'avenir de définir avec plus de précision des normes de répartition.

# Dépenses

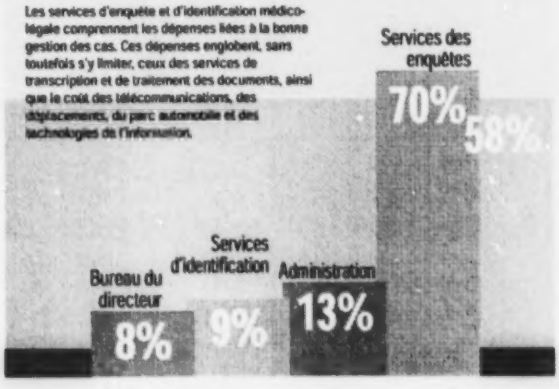
Pour l'exercice financier qui se terminait le 31 mars 2001, l'UES n'a pas dépassé son budget. Les dépenses annuelles se sont élevées à 5 301 000 $ au total, réparties comme suit :

| | |
|---|---|
| Salaires et traitements | $3,021,100 |
| Avantages sociaux | 486,500 |
| Transport & communications | 484,500 |
| Services | 548,200 |
| Fournitures & équipement | 760,700 |
| **Total** | **$5,301,000** |

## Unité des enquêtes spéciales
## Dépenses, 2000-2001




## Unité des enquêtes spéciales
## Dépenses, 2000-2001, selon le service



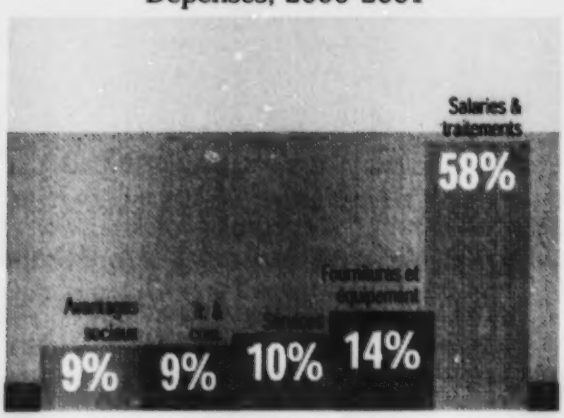
ensuite certains si elle se rend compte qu'elle n'a pas besoin de leurs services. On appelle souvent cette méthode « méthode de déploiement initial ». L'UES surveille le nombre d'enquêteurs, techniciens en identification médico-légale y compris, envoyé sur chaque lieu d'incident et essaiera à l'avenir de définir avec plus de précision des normes de répartition. ▲

# Dépenses

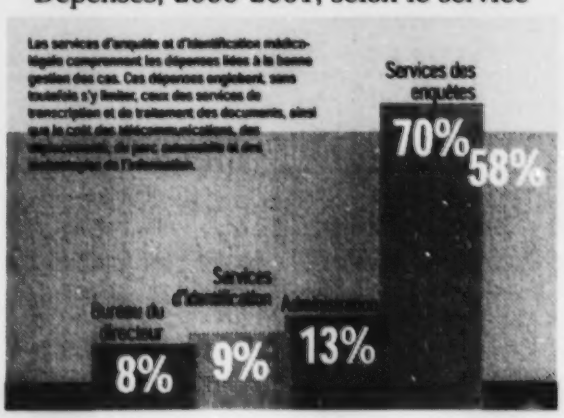
Pour l'exercice financier qui se terminait le 31 mars 2001, l'UES n'a pas dépassé son budget. Les dépenses annuelles se sont élevées à 5 301 000 $ au total, réparties comme suit :

| | |
|---|---|
| Salaires et traitements | $3,021,100 |
| Avantages sociaux | 486,500 |
| Transport & communications | 484,500 |
| Services | 548,200 |
| Fournitures & équipement | 760,700 |
| **Total** | **$5,301,000** |

Unité des enquêtes spéciales
Dépenses, 2000-2001




Unité des enquêtes spéciales
Dépenses, 2000-2001, selon le service



# partie III

## La voie de l'avenir

Dans les prochaines années, l'UES continuera de faire l'objet d'un examen intense. Le maintien de l'ordre devient de plus en plus risqué – les agents de police risquent de se trouver dans des situations plus difficiles que jadis et, compte tenu des données démographiques, d'avoir à régler des problèmes sans avoir autant d'expérience que leurs prédécesseurs. De son côté, la population, mieux informée, attend de plus en plus de l'organisme.

À l'interne, l'UES doit continuer à se concentrer sur ses procédés. Les deux dernières années ayant été marquées par une forte croissance, l'UES devra en 2001-2002 garantir ses gains et consolider son système d'exploitation et ses méthodes de façon à être sûre d'offrir le service et la surveillance les meilleurs, dans la mesure de ses ressources.

## L'année prochaine, l'UES accordera la priorité aux dossiers suivants :

### Excellence des enquêtes

L'Unité continuera de consacrer temps et ressources à l'amélioration et au maintien de l'excellence professionnelle dans les enquêtes. Pour ce faire, elle formera son personnel à des techniques particulières, modifiera les procédés et les protocoles et en élaborera d'autres, selon les besoins, et mènera à bien les études de cas.

### Ressources humaines et formation

L'UES continuera à renforcer et à mettre en œuvre ses programmes d'embauche, de formation et autres afin de maintenir et d'améliorer les possibilités de tous les employés et la capacité de l'organisme.

### L'UES et la perception du public

L'UES poursuivra ses efforts pour faire mieux comprendre son rôle à la population et accroître sa crédibilité auprès des parties intéressées, soit la collectivité et les services policiers. L'Unité prendra aussi les initiatives voulues pour s'assurer que les médias sont bien informés sur son rôle et ses responsabilités.

### Systèmes opérationnels et procédés administratifs

L'Unité raffinera et améliorera les systèmes opérationnels et les procédés administratifs nécessaires à ses activités, fera preuve d'efficacité et d'un sens des responsabilités dans la gestion des ressources, augmentera son rendement et sera davantage comptable.

Special Investigations Unit

# En conclusion

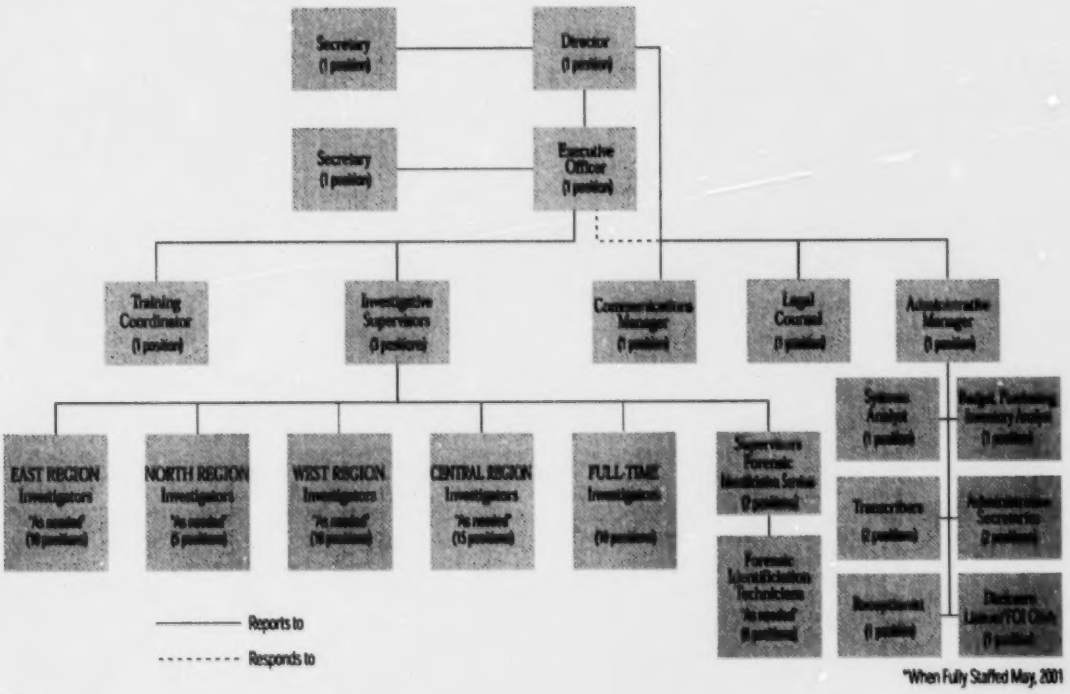
L'UES repose sur un système visant à augmenter la confiance de la population dans les services policiers. Le souhait profond de se doter d'un nouveau système de surveillance de la police a d'ailleurs mené à la création de l'Unité en 1990. Depuis, celle-ci joue un rôle vital dans les services policiers de l'Ontario, ce avec le soutien généralisé de la population.

Le règlement qui définit la coopération de la police avec l'UES, ainsi que le perfectionnement des capacités de l'Unité en matière d'enquête et d'identification médico-légale ont permis une très nette amélioration des relations de l'Unité avec la police. Grâce à de meilleures ressources et à une plus grande mobilité, les enquêteurs et les techniciens en identification médico-légale de l'UES se rendent sur les lieux des incidents plus aisément et accomplissent leur travail plus efficacement. L'UES exerce sur les enquêtes un plus grand contrôle que jadis.

Le directeur et le personnel ont à cœur de garder et d'accroître à l'avenir la confiance de la population et des services policiers dans l'UES.

# Annexe A :

## Organigramme de l'UES




*When Fully Staffed May, 2001

# Annexe B :
## Biographies choisies du personnel

Directeur, Peter A. Tinsley

M. Peter A. Tinsley, avocat de sa profession, a été adjoint spécial au juge-avocat général des Forces armées canadiennes. Il a été nommé directeur de l'Unité des enquêtes spéciales (UES) le 1er janvier 1999, pour une période de cinq ans. Avant sa nomination, il gérait un cabinet d'avocat à Belleville, se spécialisant dans le droit criminel et la médiation. Au cours de ses 28 ans dans les Forces armées, il en passa quinze au Bureau du juge-avocat général, occupant divers postes, dont avocat auprès de cadres supérieurs du ministère de la Défense nationale et procureur principal et avocat d'appel lors des poursuites judiciaires contre des membres des Forces canadiennes stationnées en Somalie. M. Tinsley siège au conseil d'administration de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre et au Comité consultatif du Centre des sciences judiciaires de l'Ontario.

Agent exécutif, Maurice (Mike) Pearson

M. Maurice Pearson travaille à l'UES depuis 1997 et a été nommé agent exécutif en 1999. Avant son arrivée à l'UES, M. Pearson a occupé divers postes supérieurs, s'occupant de la discipline et de la surveillance civile de la police. Sa carrière dans la police s'est déroulée à Toronto, puis au service régional de police de Peel où il a été promu inspecteur. M. Pearson a aussi été chef du service de police d'Innisfil (aujourd'hui le service de police de Simcoe-Sud) pendant dix ans, avant de prendre sa retraite de la police en 1993. Pendant les quatre années suivantes, il a été conseiller à la Commission des plaintes contre la police ainsi qu'agent de gestion des cas à la Commission civile des services policiers de l'Ontario (CCSPO), organisme responsable de la pertinence et de l'efficacité des services policiers.

# Annexe B :
## Biographies choisies du personnel

Directeur, Peter A. Tinsley

M. Peter A. Tinsley, avocat de sa profession, a été adjoint spécial au juge-avocat général des Forces armées canadiennes. Il a été nommé directeur de l'Unité des enquêtes spéciales (UES) le 1er janvier 1999, pour une période de cinq ans. Avant sa nomination, il gérait un cabinet d'avocat à Belleville, se spécialisant dans le droit criminel et la médiation. Au cours de ses 28 ans dans les Forces armées, il en passa quinze au Bureau du juge-avocat général, occupant divers postes, dont avocat auprès de cadres supérieurs du ministère de la Défense nationale et procureur principal et avocat d'appel lors des poursuites judiciaires contre des membres des Forces canadiennes stationnées en Somalie. M. Tinsley siège au conseil d'administration de l'Association canadienne de surveillance civile du maintien de l'ordre et au Comité consultatif du Centre des sciences judiciaires de l'Ontario.

Agent exécutif, Maurice (Mike) Pearson

M. Maurice Pearson travaille à l'UES depuis 1997 et a été nommé agent exécutif en 1999. Avant son arrivée à l'UES, M. Pearson a occupé divers postes supérieurs, s'occupant de la discipline et de la surveillance civile de la police. Sa carrière dans la police s'est déroulée à Toronto, puis au service régional de police de Peel où il a été promu inspecteur. M. Pearson a aussi été chef du service de police d'Innisfil (aujourd'hui le service de police de Simcoe-Sud) pendant dix ans, avant de prendre sa retraite de la police en 1993. Pendant les quatre années suivantes, il a été conseiller à la Commission des plaintes contre la police ainsi qu'agent de gestion des cas à la Commission civile des services policiers de l'Ontario (CCSPO), organisme responsable de la pertinence et de l'efficacité des services policiers.

# Annexe C :

## Extrait de la Loi de 1990 sur les services policiers de l'Ontario, Partie VII, UES, décret connexe et règlement 673/98

### LOI DE 1990 SUR LES SERVICES POLICIERS DE L'ONTARIO, PARTIE VII UNITÉ DES ENQUÊTES SPÉCIALES

**Article 113**

(1) Est constituée une unité des enquêtes spéciales qui relève du ministère du Solliciteur général.

(2) L'unité se compose d'un directeur nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil sur la recommandation du solliciteur général et d'enquêteurs nommés en vertu de la Loi sur la fonction publique.

(3) Aucun agent de police ou ancien agent de police ne peut être nommé directeur et aucun agent de police ne peut être nommé enquêteur.

(4) Le directeur et les enquêteurs sont des agents de la paix.

(5) Le directeur peut, de son propre chef, et doit, à la demande du solliciteur général ou du procureur général, faire mener des enquêtes sur les circonstances qui sont à l'origine de blessures graves et de décès pouvant être imputables à des infractions criminelles de la part d'agents de police.

(6) Aucun enquêteur ne peut prendre part à une enquête qui concerne des membres d'un corps de police dont il a été membre.

(7) S'il estime qu'il existe des motifs raisonnables de le faire, le directeur fait déposer des dénonciations contre les agents de police au sujet des questions visées par l'enquête et les renvoie au procureur de la Couronne pour qu'il engage une poursuite.

(8) Le directeur fait rapport des résultats des enquêtes au procureur général.

(9) Les membres de corps de police collaborent entièrement avec les membres de l'unité au cours des enquêtes.

## Extrait du décret 814/93 :

1. À partir du 8 avril 1993, l'administration de la Partie VII de la présente loi sera transférée du soliciteur général et du ministre des Services correctionnels au procureur général et sera confiée à ce dernier;

2. À partir du 8 avril 1993, les pouvoirs et obligations du soliciteur général relativement à l'Unité des enquêtes spéciales, à l'heure actuelle attribués au soliciteur général et au ministre des Services correctionnels, seront confiés et attribués au procureur général, à l'exception de ceux prévus au paragraphe 113 (5) de la présente loi.

## REGULATION 673/98 MADE UNDER THE POLICE SERVICES ACT

## CONDUCT AND DUTIES OF POLICE OFFICERS RESPECTING INVESTIGATIONS BY THE SPECIAL INVESTIGATIONS UNIT

[En anglais seulement]

1. (1) In this Regulation,

"SIU" means the special investigations unit established under section 113 of the Act;

"subject officer" means a police officer whose conduct appears in the opinion of the SIU director, to have caused the death or serious injury under investigation;

"witness officer" means a police officer who, in the opinion of the SIU director, is involved in the incident under investigation but is not a subject officer.

(2) The SIU director may designate an SIU investigator to act in his or her place and to have all the powers and duties of the SIU director under this Regulation and, if the SIU director appoints a designate, any reference to the SIU director in this Regulation, excluding this subsection, means the SIU director or his or her designate.

2. (1) The chief of police may designate a member of the police force who is not a subject officer or witness officer in the incident to act in the place of the chief of police and to have all the powers and duties of the chief of police in any matter respecting an incident under investigation by the SIU.

(2) If the chief of police appoints a designate under subsection (1), any reference to the chief of police in this Regulation, excluding this section, means the chief of police or his or her designate.

(3) The person appointed under subsection (1) must be a senior officer.

## Extrait du décret 814/93 :

1. À partir du 8 avril 1993, l'administration de la Partie VII de la présente loi sera transférée du soliciteur général et du ministre des Services correctionnels au procureur général et sera confiée à ce dernier;

2. À partir du 8 avril 1993, les pouvoirs et obligations du soliciteur général relativement à l'Unité des enquêtes spéciales, à l'heure actuelle attribués au soliciteur général et au ministre des Services correctionnels, seront conflés et attribués au procureur général, à l'exception de ceux prévus au paragraphe 113 (5) de la présente loi.

## REGULATION 673/98 MADE UNDER THE POLICE SERVICES ACT

## CONDUCT AND DUTIES OF POLICE OFFICERS RESPECTING INVESTIGATIONS BY THE SPECIAL INVESTIGATIONS UNIT

[En anglais seulement]

1. (1) In this Regulation,

"SIU" means the special investigations unit established under section 113 of the Act;

"subject officer" means a police officer whose conduct appears in the opinion of the SIU director, to have caused the death or serious injury under investigation;

"witness officer" means a police officer who, in the opinion of the SIU director, is involved in the incident under investigation but is not a subject officer.

(2) The SIU director may designate an SIU investigator to act in his or her place and to have all the powers and duties of the SIU director under this Regulation and, if the SIU director appoints a designate, any reference to the SIU director in this Regulation, excluding this subsection, means the SIU director or his or her designate.

2. (1) The chief of police may designate a member of the police force who is not a subject officer or witness officer in the incident to act in the place of the chief of police and to have all the powers and duties of the chief of police in any matter respecting an incident under investigation by the SIU.

(2) If the chief of police appoints a designate under subsection (1), any reference to the chief of police in this Regulation, excluding this section, means the chief of police or his or her designate.

(3) The person appointed under subsection (1) must be a senior officer.

3. A chief of police shall notify the SIU immediately of an incident involving one or more of his or her police officers that may reasonably be considered to fall within the investigative mandate of the SIU, as set out in subsection 113 (5) of the Act.

4. The chief of police shall ensure that, pending the SIU taking charge of the scene of the incident, the scene is secured by the police force in a manner consistent with all standing orders, policies and usual practice of the police force for serious incidents.

5. The SIU shall be the lead investigator, and shall have priority over any police force in the investigation of the incident.

6. (1) The chief of police shall, to the extent that it is practicable, segregate all the police officers involved in the incident from each other until after the SIU has completed its interviews.

(2) A police officer involved in the incident shall not communicate with any other police officer involved in the incident concerning their involvement in the incident until after the SIU has completed its interviews.

7. (1) Subject to subsection (2), every police officer is entitled to consult with legal counsel or a representative of the association and to have legal counsel or a representative of the association present during his or her interview with the SIU.

(2) Subsection (1) does not apply if, in the opinion of the SIU director, waiting for legal counsel or a representative of the association would cause an unreasonable delay in the investigation.

8. (1) subject to subsections (2) and (5) and section 10, immediately upon being requested to be interviewed by the SIU, and no later than 24 hours after the request where there are appropriate grounds for delay, a witness officer shall meet with the SIU and answer all its questions.

(2) A request to be interviewed must be made in person.

(3) The SIU shall cause the interview to be recorded and shall give a copy of the record to the witness officer as soon as it is available.

(4) The interview shall not be recorded by audiotape or videotape except with the consent of the witness officer.

(5) The SIU director may request an interview take place beyond the time requirement as set out in subsection (1).

9. (1) A witness officer shall complete in full the notes on the incident in accordance with his or her duty and, subject to subsection (4) and section 10, shall provide the notes to the chief

of police within 24 hours after a request for the notes is made by the SIU

(2) Subject to subsection (4) and section 10, the chief of police shall provide copies of a witness officer's notes to the SIU upon request, and no later than 24 hours after the request.

(3) A subject officer shall complete in full the notes on the incident in accordance with his or her duty, but no member of the police force shall provide copies of the notes at the request of the SIU.

(4) The SIU director may allow the chief of police to provide copies of the notes beyond the time requirement set out in subsection (2)

10. (1) The SIU shall, before requesting an interview with a police officer or before requesting a copy of his or her notes on the incident, advise the chief of police and the officer in writing whether the officer is considered to be a subject officer or a witness officer.

(2) The SIU shall advise the chief of police and the police officer in writing if, at any time after first advising them that the officer is considered to be a subject officer or a witness officer, the SIU director decides that an officer formerly considered to be a subject officer is now considered to be a witness officer or an officer formerly considered to be a witness officer is now considered to be a subject officer.

(3) If, after interviewing a police officer who was considered to be a witness officer when the interview was requested or after obtaining a copy of the notes of a police officer who was considered to be a witness officer when the notes were requested, the SIU director decides that the police officer is a subject officer, the SIU shall,

(a) advise the chief of police and the officer in writing that the officer is now considered to be a subject officer;

(b) give the police officer the original and all copies of the record of the interview; and

(c) give the chief of police the original and all copies of the police officer's notes.

(4) The chief of police shall keep the original and all copies of the police officer's notes returned under clause (3) (c) for use in his or her investigation under section 11.

11. (1) The chief of police shall also cause an investigation to be conducted forthwith into any incident with respect to which the SIU has been notified, subject to the SIU's lead role in investigating the incident.

(2) The purpose of the chief of police's investigation is to review the policies of or services provided by the police force and the conduct of its police officers.

of police within 24 hours after a request for the notes is made by the SIU

(2) Subject to subsection (4) and section 10, the chief of police shall provide copies of a witness officer's notes to the SIU upon request, and no later than 24 hours after the request.

(3) A subject officer shall complete in full the notes on the incident in accordance with his or her duty, but no member of the police force shall provide copies of the notes at the request of the SIU.

(4) The SIU director may allow the chief of police to provide copies of the notes beyond the time requirement set out in subsection (2)

10. (1) The SIU shall, before requesting an interview with a police officer or before requesting a copy of his or her notes on the incident, advise the chief of police and the officer in writing whether the officer is considered to be a subject officer or a witness officer.

(2) The SIU shall advise the chief of police and the police officer in writing if, at any time after first advising them that the officer is considered to be a subject officer or a witness officer, the SIU director decides that an officer formerly considered to be a subject officer is now considered to be a witness officer or an officer formerly considered to be a witness officer is now considered to be a subject officer.

(3) If, after interviewing a police officer who was considered to be a witness officer when the interview was requested or after obtaining a copy of the notes of a police officer who was considered to be a witness officer when the notes were requested, the SIU director decides that the police officer is a subject officer, the SIU shall,

(a) advise the chief of police and the officer in writing that the officer is now considered to be a subject officer;

(b) give the police officer the original and all copies of the record of the interview; and

(c) give the chief of police the original and all copies of the police officer's notes.

(4) The chief of police shall keep the original and all copies of the police officer's notes returned under clause (3) (c) for use in his or her investigation under section 11.

11. (1) The chief of police shall also cause an investigation to be conducted forthwith into any incident with respect to which the SIU has been notified, subject to the SIU's lead role in investigating the incident.

(2) The purpose of the chief of police's investigation is to review the policies of or services provided by the police force and the conduct of its police officers.

(3) All members of the police force shall cooperate fully with the chief of police's investigation.

(4) The chief of police of a municipal police force shall report his or her findings and any action taken or recommended to be taken to the board within 30 days after the SIU director advises the chief of police that he or she has reported the results of the SIU's investigation to the Attorney General, and the board may make the chief of police's report available to the public.

(5) The Commissioner of the Ontario Provincial Police shall prepare a report of his or her findings and any action taken within 30 days after the SIU director advises the Commissioner that he or she has reported the results of the SIU's investigation to the Attorney General, and the Commissioner may make the report available to the public.

12. (1) The police force may disclose to any person the fact that the SIU director has been notified of an incident and is conducting an investigation into it.

(2) Except as permitted by this Regulation, the police force and members of the police force shall not, during the course of an investigation by the SIU, disclose to any person any information with respect to the incident or the investigation.

13. The SIU shall not, during the course of an investigation by the SIU, make any public statement about the investigation unless such statement is aimed at preserving the integrity of the investigation.

14. A chief of police or police officer shall not be required to comply with a provision of this Regulation if, in the opinion of the SIU director, compliance is not possible for reasons beyond the chief of police's or police officer's control.

15. This Regulation comes into force on January 1, 1999.